



GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

1.	Rapport sur le gouvernement d'entreprise	3
2.	Plan de vigilance	38
	Annexes	68

1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Le présent rapport qui porte sur l'exercice 2025 a été établi conformément aux dispositions du code de commerce et arrêté par le Conseil d'Administration du 5 mars 2026.

1.1. Informations relatives à la composition, au fonctionnement et aux pouvoirs du Conseil d'Administration

1.1.1. Composition, conditions de préparation et d'organisation des travaux du Conseil

1.1.1.1. Missions et pouvoirs du Conseil

Le Conseil d'Administration détermine les orientations stratégiques de l'activité de la Société et veille à leur mise en œuvre. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux assemblées générales et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la Société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent.

Le Conseil procède aux contrôles et vérifications qu'il juge pertinents. Il conduit chaque année un examen portant sur les points essentiels du rapport de gestion et des autres rapports présentés aux actionnaires, ainsi que sur les résolutions présentées à l'Assemblée Générale des actionnaires.

Le Conseil d'Administration est investi par la Loi, ses statuts et son règlement intérieur de pouvoirs spécifiques.

Dans le cadre de ses missions, le Conseil a les pouvoirs suivants, sans que cette liste soit exhaustive :

- il fixe les objectifs de la Société et en définit les orientations stratégiques, dans le respect de la Culture et des valeurs du Groupe ;
- il désigne les mandataires sociaux chargés de diriger la Société dans le cadre de la stratégie retenue ;
- il choisit le mode d'organisation (dissociation des fonctions de Président et de Directeur Général ou unicité de ces fonctions) ;
- il arrête les comptes sociaux et établit les comptes consolidés annuels ; il contrôle la gestion et vérifie la fiabilité et la clarté des informations fournies aux actionnaires ainsi qu'aux marchés, à travers les comptes ou à l'occasion d'opérations importantes ;
- il analyse régulièrement, en lien avec la stratégie, les opportunités et les risques dans le champ d'activité de la Société ainsi que les mesures prises en conséquence ;
- il veille à inscrire les performances financières et extra financières de la Société dans une perspective à long terme.

- il veille à la mise en œuvre d'une politique de non-discrimination et de diversité en son sein.
- il s'assure de la mise en place d'un dispositif de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence et reçoit toutes les informations nécessaires à cet effet.

Il appartient également au Conseil d'Administration, en ayant le sens du moyen et du long terme qui caractérise les entreprises familiales, d'être le garant de la pérennité de l'indépendance du Groupe. À ce titre, le Conseil accompagne le Président dans l'exercice de cette mission.

1.1.1.2. Composition du Conseil

Au 31 décembre 2025, le Conseil d'Administration était composé de seize membres :

- Monsieur Alex BONGRAIN ;
- Monsieur Armand BONGRAIN ;
- Madame Anne-Marie CAMBOURIEU ;
- Madame Clare CHATFIELD ;
- Monsieur Philippe GORCE, administrateur représentant les salariés actionnaires ;
- Monsieur Xavier GOVARE ;
- Madame Malika HAIMEUR ;
- Madame Martine LIAUTAUD ;
- Madame Annette MESSEMER ;
- Monsieur Christian MOUILLON ;
- Monsieur Robert ROEDER ;
- Madame Sophie de ROUX ;
- Madame Veronica VARGAS ;
- Monsieur Bruno WITVOËT ;
- Monsieur François WOLFOVSKI ;
- Société SAVENCIA Holding, représentée par Monsieur Xavier CRUSE.
- Monsieur Ignacio OSBORNE, Censeur.

Les Administrateurs représentent l'ensemble des actionnaires et agissent constamment dans l'intérêt de la Société. Ils doivent maîtriser les enjeux stratégiques des marchés sur lesquels intervient la Société.

Le Conseil d'Administration s'interroge régulièrement sur sa composition et celle de ses Comités, au regard de l'actionnariat de la Société et de la représentation d'une diversité en son sein.

La durée du mandat des administrateurs a été fixée à un an lors de l'entrée en Bourse de la Société et n'a pas été modifiée depuis. Elle permet d'assurer une évolution de la composition du Conseil d'Administration pour répondre aux besoins d'expertise et de compétence utiles à la Société.

Le Conseil d'Administration porte une attention particulière à la sélection de ses membres. Dans le cadre de sa mission permanente, le Comité de Management et des Rémunérations s'interroge régulièrement sur la composition du Conseil au regard notamment de la représentation d'une diversité en son sein (sexe, âge, compétences, expériences, indépendance, internationalisation...) assurant une veille prévisionnelle sur son évolution.

Lorsqu'il est identifié le besoin d'intégrer un nouvel Administrateur au sein du Conseil, le Comité de Management et des Rémunérations définit le profil des candidats. La cooptation est privilégiée mais le recours à un cabinet de recrutement n'est pas exclu. Les candidats sont évalués afin de s'assurer de leur capacité à contribuer aux enjeux stratégiques et à s'intégrer à la Culture et aux valeurs du Groupe. Le Groupe est par ailleurs particulièrement attaché et attentif au principe de non-discrimination dans la multiplicité des aspects que celle-ci peut refléter. Le Comité de Management et des Rémunérations fait part de ses recommandations au Conseil d'Administration.

Le Conseil d'Administration veille à assurer le meilleur équilibre possible dans sa composition et celle de ses Comités qui reflètent une variété et une complémentarité de genres, d'expertises et d'expériences nationales et internationales et de cultures, afin de lui permettre d'exercer pleinement sa mission au regard de la diversité des activités du Groupe.

Ainsi, le Conseil d'Administration compte sept femmes parmi ses membres, Mesdames Anne-Marie CAMBOURIEU, Clare CHATFIELD, Malika HAIMEUR, Martine LIAUTAUD, Annette MESSEMER, Sophie de ROUX et Veronica VARGAS soit 43,75 % de son effectif.

Le Conseil d'Administration s'attache également à ce que sa composition comprenne au moins 1/3 d'Administrateurs indépendants, selon les recommandations relatives au gouvernement d'entreprise.

Un Administrateur est indépendant lorsqu'il n'entretient aucune relation de quelque nature que ce soit avec la Société, son Groupe ou sa Direction, qui puisse compromettre l'exercice de sa liberté de jugement. Ainsi, par Administrateur indépendant, il faut entendre notamment tout mandataire social non exécutif de la Société ou de son Groupe ou de sa Direction, dépourvu de tout lien d'intérêt particulier (actionnaire significatif, salarié ou autre) avec ceux-ci.

La qualification d'Administrateur indépendant est débattue par le Comité de Management et des Rémunérations et arrêtée par le Conseil à l'occasion de la nomination d'un Administrateur et annuellement pour l'ensemble des Administrateurs.

Au regard des critères fixés par le code AFEP-MEDEF à l'article 10.5, le Conseil d'Administration a considéré que huit Administrateurs sont qualifiés d'indépendants à la date du 31 décembre 2025: Mesdames Anne-Marie CAMBOURIEU, Clare CHATFIELD, Malika HAIMEUR, Annette MESSEMER et Veronica VARGAS Messieurs Xavier GOVARE, Christian MOUILLON et Robert ROEDER.

Le Règlement Intérieur de SAVENCIA SA contient des dispositions visant à s'assurer que les administrateurs ne se trouvent pas en situation de conflit d'intérêt avec la Société. Ils doivent notamment déclarer la totalité de leurs mandats et fonctions, tant en France qu'à l'étranger et s'abstenir d'exercer tous mandats, fonctions ou missions au bénéfice de toutes entreprises concurrentes du Groupe ou situées en position de conflit d'intérêt. Par ailleurs chaque membre du Conseil est tenu d'établir au moment de sa nomination ou de son renouvellement par l'Assemblée Générale, une déclaration sur l'honneur relative à l'existence ou non d'une situation de conflit d'intérêt même potentiel. De plus, lorsqu'une décision sur laquelle le Conseil d'Administration est appelé à délibérer est susceptible de mettre l'Administrateur en situation de conflit d'intérêt, cet Administrateur doit en informer immédiatement le Président et, en concertation avec lui, s'abstenir de prendre part au vote correspondant, voire se retirer de la réunion pendant la délibération et le vote sur cette décision.

1.1.1.3. Réunions et fonctionnement du Conseil d'Administration

Le Conseil arrête le calendrier de ses réunions dont la périodicité, sauf réunion urgente ou nécessaire dans l'intérêt de la Société, est bimestrielle.

Les documents dont l'examen est nécessaire à la prise de décision des Administrateurs sont joints à la convocation ou transmis dans les jours qui suivent et avec un préavis optimum de cinq jours avant la réunion du Conseil.

Le Conseil d'Administration procède régulièrement à l'évaluation de sa capacité à répondre aux attentes des actionnaires qui lui ont donné mandat d'administrer la Société, en passant en revue sa composition, son organisation et son fonctionnement, ce qui implique également une revue de ses Comités.

L'évaluation permet de faire le point sur les modalités de fonctionnement du Conseil d'Administration, de vérifier que les questions importantes sont convenablement préparées et débattues et d'apprécier la contribution effective de chaque Administrateur aux travaux.

L'évaluation du Conseil est effectuée selon les modalités suivantes :

- une fois par an, le Conseil d'Administration débat de son fonctionnement ;
- une évaluation formalisée est réalisée au moins tous les trois ans, le Conseil d'Administration ayant la faculté, s'il le décide de se faire assister par un consultant externe.

Les procès-verbaux des réunions du Conseil d'Administration sont établis après chaque réunion et transmis à tous les membres du Conseil, qui sont invités à faire part de leurs observations. Les observations éventuelles sont débattues au Conseil suivant. Le texte définitif du procès-verbal de la réunion précédente est alors soumis à l'approbation du Conseil.

Le Conseil d'Administration a arrêté les termes d'une procédure permettant d'évaluer régulièrement si les conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales remplissent bien ces conditions. Cette procédure distingue plusieurs étapes visant d'une part à identifier les conventions entrant dans son champ d'application et d'autre part à s'assurer de leur juste qualification. Elle précise que les personnes directement ou indirectement intéressées ne participent pas à l'évaluation et ne peuvent, le cas échéant, prendre part ni aux délibérations ni au vote sur leur autorisation.

Au cours de l'année 2025, le Conseil d'Administration s'est réuni à huit reprises.

Le Conseil d'Administration a consacré l'essentiel de ses travaux au gouvernement d'entreprise, au suivi de l'activité, à l'examen des comptes annuels, semestriels et de l'information réglementée, à la stratégie et à sa mise en œuvre. Il a notamment initié l'étude d'un projet de rapprochement avec l'activité chocolat détenue par sa holding et à cet effet nommé un Comité ad hoc en son sein, pour recommandation début 2026. Il a également examiné les opérations de développement externe et la préparation de l'Assemblée Générale Annuelle.

Au plan de l'information réglementée, le Conseil d'Administration a revu l'information semestrielle et annuelle et le chiffre d'affaires du premier et troisième trimestre 2025 . Les réunions portant sur les comptes annuels ou semestriels sont systématiquement précédées d'une réunion du Comité d'audit et des risques. Le Conseil d'Administration a débattu et approuvé la cohérence de chacun des communiqués de presse relatifs à ces sujets avant leur diffusion.

À chaque réunion du Conseil d'Administration le Directeur Général présente un point à date sur l'activité et les résultats du Groupe. Il est également prévu, à chaque réunion du Conseil, un temps d'échange hors la présence du Directeur Général.

Un point annuel est également fait sur les financements mis en place ou renouvelés au cours de l'exercice. Les emprunts obligataires souscrits sur le marché américain ont été renouvelés en 2025.

Au plan de la gouvernance, le Conseil d'Administration s'est prononcé sur l'indépendance de ses membres au regard des critères fixés par le code AFEP-MEDEF.

Les Administrateurs perçoivent une rémunération dont le montant, fixé annuellement par l'Assemblée Générale, est réparti par le Conseil d'Administration. Il est prévu un jeton fixe pour chaque réunion du Conseil d'Administration à laquelle participe l'Administrateur auquel s'ajoutent des jetons pour leur participation aux différents Comités du Conseil d'Administration ainsi que, le cas échéant, lorsqu'ils effectuent des travaux ou prestations entre les réunions du Conseil d'Administration. Il est également prévu un jeton fixe pour les Présidents de Comités du Conseil d'Administration.

En dehors des règles de fonctionnement du Conseil d'Administration ci-avant rappelées fixées par les statuts de la Société, celui-ci s'est doté d'un Règlement Intérieur qui définit les droits et devoirs des Administrateurs et précise les modalités de fonctionnement du Conseil et de ses Comités spécialisés conformément aux statuts. Le règlement intérieur de la Société est disponible sur le site internet de la Société.

1.1.1.4. Préparation des travaux et missions des comités spécialisés

Conformément aux dispositions des statuts et à la Loi, le Conseil s'est doté dans l'esprit de la bonne gouvernance d'entreprise de trois Comités spécialisés.

A. Le Comité d'audit et des risques

Le Comité d'audit et des risques est notamment chargé :

- (i) d'assister, d'une façon générale, le Conseil dans ses travaux d'arrêté des comptes ;
- (ii) d'apprécier le processus d'élaboration de l'information financière et extra financière et, le cas échéant, de formuler des recommandations afin d'en garantir l'intégrité ;
- (iii) d'analyser les procédures de la Société visant à identifier et hiérarchiser les principaux risques encourus par le Groupe, de s'assurer de la pertinence et de l'efficacité des systèmes de contrôles internes et externes ;
- (iv) de s'assurer de la mise en place d'un plan de vigilance au sens des articles L 225-102-4-I et suivants du code de commerce, du suivi et de l'actualisation permanente des cartographies des risques et des dispositifs de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence, de la pertinence des mesures prises pour veiller au respect de la déontologie boursière ainsi que de la conformité des pratiques du Groupe, en toutes circonstances, aux réglementations applicables ;
- (v) d'apprécier le degré de sécurité des systèmes d'information, tant face aux risques d'agression qu'au plan de sa fiabilité opérationnelle ;
- (vi) de contrôler les conditions d'exercice de la mission des commissaires aux comptes ;
- (vii) du suivi des travaux des commissaires aux comptes sur le rapport de durabilité.

Pour accomplir ses missions, le Comité d'audit et des risques se fait communiquer tous documents nécessaires.

Il entend les commissaires aux comptes, les Dirigeants mandataires sociaux, le Directeur Financier ainsi que les Directeurs des principales fonctions support du Groupe.

Ces auditions doivent pouvoir se tenir, lorsque le Comité le souhaite, hors la présence de la Direction Générale.

Le Comité entend le responsable de l'audit interne et le responsable du contrôle interne. Il est informé des programmes d'audit et destinataire des rapports ou d'une synthèse périodique de ces rapports.

Le Comité rend compte au Conseil d'Administration de ses travaux, notamment par la remise de rapports, spécialement pour l'arrêté des comptes. Il informe sans délai le Conseil d'Administration de toute difficulté rencontrée dans l'exercice de sa mission.

Le Comité d'audit et des risques comprend au moins trois membres, Administrateurs. Ses membres sont choisis en fonction de leur compétence en matière financière et comptable et de toute expérience professionnelle complémentaire utile à ses travaux.

Il ne peut compter dans ses membres ni le Président, ni un Dirigeant mandataire social. Le Comité d'audit et des risques

comprend au moins deux tiers d'Administrateurs indépendants et est présidé par un Administrateur indépendant.

Tous les membres du Comité d'audit et des risques sont qualifiés et ont une expérience professionnelle significative, notamment dans les domaines financiers et/ou comptables et/ou de contrôle de comptes.

La composition du Comité était la suivante au 31 décembre 2025 : Monsieur Christian MOUILLON, Président, Mesdames Martine LIAUTAUD, Annette MESSEMER (Administratrice indépendante), Veronica Vargas (Administratrice indépendante), Monsieur Xavier GOVARE (Administrateur indépendant), Monsieur François WOLFOVSKI, membres, et Monsieur Arnold GIRARD (Secrétaire). Il s'est réuni six fois en 2025 et a tenu une réunion commune avec le Comité RSE.

En 2025, le Comité d'audit et des risques a, dans le cadre de sa mission, procédé à l'examen de différents points tels que :

- les comptes consolidés de l'exercice 2024 ainsi que les comptes consolidés semestriels de l'exercice 2025 ;
- le budget 2026 ;
- le suivi des audits internes et externes et des actions de contrôle interne et les plans d'actions demandés suite à ces audits ;
- les projets de développement externe ;
- la mission et l'intervention des commissaires aux comptes et l'autorisation, le cas échéant, des missions n'entrant pas directement dans leur mission d'audit des comptes ;
- La sélection des OTI appelés à certifier les informations en matière de durabilité, dont la nomination a été soumise à l'Assemblée Générale Ordinaire tenue en 2025 .
- La revue des principaux litiges ;
- la revue des principaux risques et du dispositif mis en place de contrôle interne et de gestion des risques. À cet effet, le Comité a auditionné les Directions identifiées dans la procédure de gestion des risques et examiné l'évolution de la cartographie des risques ainsi que les plans de continuité d'activité et la mise en place d'un dispositif d'alarme au niveau du Groupe. Un point spécifique a été fait sur la détection et le suivi des risques émergents et sur les actions menées en matière de risque cyber,
- l'état des lieux du dispositif relatif au devoir de vigilance ;
- La revue du rapport de durabilité (en session conjointe avec le Comité RSE).

B. Le Comité de Management et des Rémunérations

Les missions principales du Comité de Management et des Rémunérations (CMR) couvrent les domaines suivants :

- (i) formuler des recommandations au Conseil d'Administration sur la nomination, le renouvellement et la préparation de la succession des Administrateurs, des Censeurs et des Dirigeants mandataires sociaux ;
- (ii) étudier et recommander la définition des rémunérations et avantages annexes des Dirigeants mandataires sociaux ainsi que les modalités de répartition des rémunérations allouées aux Administrateurs et aux Censeurs ;
- (iii) assister le Conseil d'Administration dans l'appréciation de la politique de Ressources Humaines du Groupe.

Pour accomplir ses missions, le CMR peut entendre les Commissaires aux Comptes, les dirigeants mandataires sociaux, le Directeur des Ressources Humaines, sans que cette liste soit limitative. Il se fait communiquer tous les documents nécessaires.

La Direction Générale le saisit de toute difficulté qu'elle rencontre dans son fonctionnement ou son organisation.

Le CMR rend compte au Conseil d'Administration de ses travaux, notamment à travers la remise de rapports assortis, s'il y a lieu, de ses propositions.

Le CMR comprend au moins trois membres, Administrateurs ou Censeurs. Il ne peut compter dans ses membres ni le Président du Conseil d'Administration, ni de Dirigeant mandataire social exécutif. Il est présidé par un Administrateur indépendant.

La composition du Comité était la suivante au 31 décembre 2025 : Mesdames Clare CHATFIELD (Administratrice indépendante, Présidente), Anne-Marie CAMBOURIEU (Administratrice indépendante), Sophie de Roux et Messieurs Xavier CRUSE, Ignacio OSBORNE, membres, et Monsieur Laurent MAREMBAUD (Secrétaire).

En 2025, le Comité s'est réuni 5 fois. Dans le cadre de sa mission et s'agissant des sujets récurrents, le Comité a émis des recommandations sur la composition et le fonctionnement du Conseil d'Administration et sur le plan de succession du Top Management. Ses travaux ont également porté sur la rémunération : les éléments clefs de la politique salariale pour le Groupe ainsi que la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux (modalités et fixation des quanta pour la partie fixe et pour la partie variable). Le Comité a fixé les règles de répartition de l'enveloppe de rémunération du Conseil d'Administration. Les travaux du Comité ont également porté sur le plan long terme RH et la qualité des équipes en cohérence avec le plan stratégique. Le Comité a suivi les actions mises en place à la suite de son auto-évaluation.

Le Comité a examiné les éléments clés de la politique sociale du Groupe.

C. Le Comité de la Responsabilité Sociale et Environnementale

Le Comité de la Responsabilité Sociale et Environnementale a pour missions d'assister le Conseil d'Administration dans l'appréciation des enjeux de la Responsabilité Sociale et Environnementale afin d'anticiper les opportunités, les enjeux et risques qui y sont associés. Il apprécie les politiques menées pour le Groupe ainsi que l'avancement des principaux plans d'actions correspondant pour les différents volets de la Responsabilité Sociale et Environnementale.

Pour accomplir ses missions le Comité de la Responsabilité Sociale et Environnementale peut entendre les Commissaires aux Comptes, les Dirigeants mandataires sociaux, les Directeurs de la RSE, de la Conformité, des Ressources Humaines, des Opérations, sans que cette liste soit limitative. Il se fait communiquer tous les documents nécessaires.

Le Comité comprend au moins 3 membres Administrateurs ou Censeurs, il est présidé par un Administrateur indépendant.

La composition du Comité de la Responsabilité Sociale et Environnementale était la suivante au 31 décembre 2025 : Mesdames Malika HAIMEUR (Administratrice indépendante, Présidente), Anne-Marie CAMBOURIEU (Administratrice indépendante), Messieurs Xavier GOVARE, Christian MOUILLON, Robert ROEDER (Administrateurs indépendants) et Monsieur Armand BONGRAIN, membres, ainsi que Madame Laure SARTOUT-SIBLINI (Secrétaire).

En 2025, le CRSE s'est réuni 6 fois dont une réunion conjointe avec le Comité d'Audit et des Risques (CAR) dans un contexte d'établissement du premier Rapport de Durabilité du Groupe, permettant de positionner le sujet extra-financier au même niveau que le sujet financier et ainsi matérialiser l'émergence d'une culture de la performance globale.

L'année 2025 aura été marquée par les travaux portant sur le retour d'expérience suite à l'élaboration du premier rapport de durabilité et la construction de la trajectoire à envisager pour poursuivre la montée en maturité (édition du deuxième Rapport de Durabilité).

Un autre temps fort aura été la réflexion et le partage autour des engagements RSE renouvelés projetant les ambitions du Groupe à dix ans. Désormais, la RSE fait corps avec la stratégie et les résultats en matière RSE sont constitutifs de la performance générale.

Le CRSE a également porté son attention sur les grands programmes RSE qui ont fait l'objet de points d'avancement (feuille de route décarbonation et eau, scoring interne multicritères du portefeuille à marque).

Considérant l'importance des enjeux de la biodiversité sur le modèle d'affaires de SAVENCIA, un atelier en présence d'experts du sujet a été organisé.



EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2025

Rapport sur le gouvernement d'entreprise

PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Informations personnelles

	Âge à la date de l'assemblée	Sexe	Nationalité	Nbre d'actions
BONGRAIN Alex Président du Conseil d'Administration	74 ans	M	Française	4 306
DELAMÉA Olivier Directeur Général	56 ans	M	Française	-
BONGRAIN Armand	72 ans	M	Française	100
CAMBOURIEU Anne-Marie	66 ans	F	Française	100
CHATFIELD Clare	68 ans	F	Française	100
GORCE Philippe*	62 ans	M	Française	-
GOVARE Xavier	68 ans	M	Française	1 400
HAIMEUR Malika	69 ans	F	Française	100
LIAUTAUD Martine	75 ans	F	Française	100
MESSEMER Annette	61 ans	F	Allemande	100
MOUILLON Christian	70 ans	M	Française	100
OSBORNE Ignacio (Censeur)	72 ans	M	Espagnole	NA
ROEDER Robert	61 ans	M	Franco- Américain- Suisse	100
de ROUX Sophie	61 ans	F	Française	100
VARGAS Veronica	45 ans	F	Espagnole	100
WOLFOVSKI François	67 ans	M	Française	108
CRUSE Xavier (représentant SAVENCIA Holding)	73 ans	M	Française	200
WITVOËT Bruno	63 ans	M	Française	100

*Administrateur représentant les salariés actionnaires.

Expérience			Position au sein du conseil				
Nbre de mandats dans d'autres sociétés cotées	Indépendance	Date initiale de nomination	Échéance du mandat	Ancienneté au conseil à la date de l'assemblée	Membre de Comités de conseil et taux de présence	Taux de présence au CA	
0	N	2004	Mandat d'un an	22 ans	N	100 %	
0	-	-	-	-	-	-	
0	N	2004	Mandat d'un an	22 ans	CMR 100%	100 %	
0	O	2019	Mandat d'un an	7 ans	CMR 100 % Comité RSE 100 %	100 %	
0	O	2016	Mandat d'un an	10 ans	Présidente CMR 100 %	100 %	
0	NA	2022	Mandat d'un an	4 ans	N	100 %	
0	O	2017	Mandat d'un an	9 ans	Comité d'audit 100 % Comité RSE 100 %	100 %	
0	O	2018	Mandat d'un an	8 ans	Présidente Comité RSE 100 %	100 %	
0	N	2013	Mandat d'un an	13 ans	Comité d'audit 100 %	80 %	
3	O	2020	Mandat d'un an	6 ans	Comité d'Audit 60 %	60,00 %	
0	O	2018	Mandat d'un an	8 ans	Président Comité d'audit 100 % et membre Comité RSE 100 %	100 %	
0	NA	2009	Mandat d'un an	17 ans	CMR 100 %	100 %	
0	O	2020	Mandat d'un an	6 ans	Comité RSE 100 %	100 %	
0	N	2021	Mandat d'un an	5 ans	CMR 75%	100 %	
1	O	2024	Mandat d'un an	2 ans	Comité d'audit et des Risques 80 %	100 %	
0	N	2020	Mandat d'un an	6 ans	Comité d'audit 100%	100 %	
0	N	2018	Mandat d'un an	8 ans	CMR 80 %	80 %	
0	N	2023	Mandat d'un an	3 ans	N	100 %	

1.1.2. Liste des mandats et fonction exercés dans toute Société par chaque mandataire social

Monsieur Alex BONGRAIN, Président du Conseil d'Administration

Né le 16/03/1952 à Neuilly-sur-Seine (92) – Nationalité française

Administrateur depuis avril 2004

4 306 actions SAVENCIA

Autres mandats et fonctions exercés en France :

- Président du Conseil d'Administration de Bien Nourrir l'Homme
 - Administrateur de SPAGNY SA
 - Administrateur de SIPARAL SAS
-

Autres mandats et fonctions exercés à l'étranger :

- Représentant légal de SB Management and Services SA
 - Représentant légal de SB International
 - Représentant légal d'EUFIPAR
 - Représentant légal d'EUREXPAN
 - Représentant légal de SAVENCIA Fromage & Dairy Europarticipations
 - Représentant légal de SAVENCIA Fromage & Dairy Nederland
 - Représentant légal de Paturain Finance BV
 - Représentant légal d'Eurospecialities Food
 - Représentant légal de Soparind
 - Administrateur de Zausner Foods Corp. et ses filiales
 - Administrateur de SAVENCIA Fromage & Dairy Japon
 - Administrateur de Valrhona Inc.
 - Administrateur de LMC Inc.
-

Activités professionnelles/mandats au cours des 5 dernières années et qui ne sont plus exercés :

- Président de BR Investissement
 - Administrateur de Villars
 - Administrateur de SAVENCIA Fromage & Dairy Suisse
 - Administrateur de Polenghi
 - Administrateur de BSI Foods
 - Administrateur de Fromunion
-

Monsieur Armand BONGRAIN

Né le 09/06/1953 à Nancy (54) – Nationalité française
Membre du Comité de la Responsabilité Sociale et Environnementale
Administrateur depuis avril 2004
100 actions SAVENCIA

Autres mandats et fonctions exercés en France :

- Président du Conseil de Surveillance de SAVENCIA Holding
- Administrateur de Bien Nourrir l'Homme

Autres mandats et fonctions exercés à l'étranger :

- Administrateur d'Eurospecialities Food SA

Activités professionnelles/mandats au cours des 5 dernières années et qui ne sont plus exercés :

- Néant
-

Madame Anne-Marie CAMBOURIEU

Née le 24/07/1959 à Aurillac (15) – Nationalité française
Membre du Comité de Management et des Rémunérations
Membre du Comité RSE
Administrateur indépendant
Administrateur depuis avril 2019
100 actions SAVENCIA

Autres mandats et fonctions exercés en France :

- Présidente et fondatrice de Sustainable Human Resources Consulting
- Executive talent advisor of Beyond-Associés

Activités professionnelles/mandats au cours des 5 dernières années et qui ne sont plus exercés :

- Membre du Conseil Consultatif de Human and Work
-

Madame Clare CHATFIELD

Née le 21/12/1957 à Santos (Brésil) – Nationalité française
Présidente du Comité de Management et des Rémunérations
Administrateur indépendant
Administrateur depuis avril 2016
100 actions SAVENCIA

Autres mandats et fonctions exercés en France :

- Présidente du Conseil d'Administration des Chantiers de l'Atlantique
 - Présidente du Comité Stratégique et membre du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la RSE des Chantiers de l'Atlantique
 - Présidente de Prolimani SAS
-

Autres mandats et fonctions exercés à l'étranger :

- Senior Advisor de L.E.K Consulting
-

Activités professionnelles/mandats au cours des 5 dernières années et qui ne sont plus exercés :

- Senior Partner de L.E.K CONSULTING
 - Gérant de L.E.K Consulting SARL
 - Administratrice et membre du Comité d'Audit GXO Logistics (société cotée au NYSE)
 - Administratrice et membre du Comité d'Audit du Groupe DAHER
 - Administratrice XPO Europe (société cotée)
 - Président du Comité d'Audit de XPO Europe (société cotée)
-

Madame Sophie de ROUX

Née le 27/07/1964 à Suresnes (92) – Nationalité française
Membre du Comité de Management et des Rémunérations
Administrateur depuis 2021
100 actions SAVENCIA

Autres mandats et fonctions exercés en France :

- Membre du Conseil de Surveillance de SAVENCIA Holding
- Administratrice, Présidente du Comité d'Audit et Membre du Comité des Risques d'AXA Assurances IARD Mutuelle
- Administratrice, Présidente du Comité d'Audit et Membre du Comité des Risques d'AXA Assurances Vie Mutuelle
- Membre du Comité de coordination Stratégique des Mutuelles AXA au nom d'AXA Assurances Vie Mutuelle
- Administratrice d'AXA Réassurance Vie France (représentant d'AXA Assurances Vie Mutuelle)
- Membre du Comité de Direction d'AXA Millésimes SAS
- Administratrice et Trésorière du Fonds AXA pour le Progrès Humain (Fonds de dotation)
- Administratrice et Trésorière de la Fondation François Sommer (Fondation RUP)
- Présidente du Fonds Chambord (compartiment du Fonds de dotation Transatlantique)
- Membre du Comité des investissements commerciaux du Domaine de Chambord (comité consultatif)
- Membre des Comités consultatifs des fonds BEX IV et BEX V et du Fonds CAIRN III
- Directrice financière de Gerfaut Finance

Autres mandats et fonctions exercés à l'étranger :

- Administratrice et Membre du Comité d'Audit de Verinvest Group (Belgique)
- Administratrice de Verinvest SA (Belgique)

Activités professionnelles/mandats au cours des 5 dernières années et qui ne sont plus exercés :

- Présidente de Corporate Value Associates France
 - Administratrice de Microwave Vision Group
-

Monsieur Philippe GORCE

Née le 25/06/1963 à Bergerac (24) – Nationalité française
Administrateur représentant les salariés actionnaires depuis avril 2022

Autres mandats et fonctions exercés en France :

- Membre du Conseil de Surveillance FCPE SAVENCIA S.A.
- Chargé de mission SAVENCIA Ressources Laitières

Autres mandats et fonctions exercés à l'étranger :

- Néant

Activités professionnelles/mandats au cours des 5 dernières années et qui ne sont plus exercés :

- Responsable Logistique et Collecte du Lait Nouvelle Aquitaine (SAVENCIA Ressources Laitières)
-

Monsieur Xavier GOVARE

Né le 18/01/1958 à Suresnes (92) – Nationalité française

Membre du Comité de la Responsabilité Sociale et Environnementale et du Comité d'audit et des risques

Administrateur indépendant

Administrateur depuis avril 2017

1 400 actions SAVENCIA

Autres mandats et fonctions exercés en France :

- Gérant de TOKI EDER Conseils et Participations
 - Gérant de TOKIMMO
-

Activités professionnelles/mandats au cours des 5 dernières années et qui ne sont plus exercés :

- Président du directoire de Labeyrie Fine Foods
 - Administrateur de MY Moneytime
 - Administrateur de Logismose Meyers (DK)
 - Administrateur de Alliance Étiquettes
 - Administrateur de Family Service Groupe
 - Administrateur de Pure Salmon France
-

Madame Malika HAIMEUR

Née le 07/09/1956 à Le Rove (13) – Nationalité française

Présidente du Comité de la Responsabilité Sociale et Environnementale

Administrateur indépendant

Administrateur depuis avril 2018

100 actions SAVENCIA

Activités professionnelles/mandats au cours des 5 dernières années et qui ne sont plus exercés (activités mandats du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2025) :

- Néant
-

Madame Martine LIAUTAUD

Née le 15/05/1950 à Rennes (35) – Nationalité française

Membre du Comité d'audit et des risques

Administrateur depuis avril 2013

100 actions SAVENCIA

Autres mandats et fonctions exercés en France :

- Présidente et fondatrice de LIAUTAUD & Cie
 - Présidente et fondatrice de Women Initiative Foundation
 - Membre du Comité stratégique de Silamir
-

Autres mandats et fonctions exercés à l'étranger :

- Néant
-

Activités professionnelles/mandats au cours des 5 dernières années et qui ne sont plus exercés :

- Membre du Comité stratégique de l'Université de Paris Saclay
 - Administratrice de l'association Stanford GSB Alumni (Etats-Unis)
-

Madame Annette MESSEMER

Née le 14/08/1964 à LUDWIGSHAFEN AM RHEIN (ALLEMAGNE) – Nationalité allemande

Membre du Comité d'audit et des risques

Administrateur indépendant

Administrateur depuis avril 2020

100 actions SAVENCIA

Autres mandats et fonctions exercés en France :

Membre du Conseil d'Administration de SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (société cotée)

Membre du Conseil d'Administration d'IMERYS S.A (société cotée)

Membre du Conseil d'Administration de Vinci SA (société cotée)

Autres mandats et fonctions exercés à l'étranger :

- Néant
-

Activités professionnelles/mandats au cours des 5 dernières années et qui ne sont plus exercés :

- Administratrice d'ESSILORLUXOTTICA S.A.
 - Administratrice d'Essilor S.A.
 - Membre du Conseil de Surveillance de BABEL AG (société non cotée)
-

Monsieur Christian MOUILLON

Né le 15/09/1955 à Macôn (71) – Nationalité française

Président du Comité d'audit et des risques et Membre du Comité de la Responsabilité Sociale et Environnementale

Administrateur indépendant

Administrateur depuis avril 2018

100 actions SAVENCIA

Autres mandats et fonctions exercés en France :

- Administrateur de ESCP Business School
 - Administrateur et Président du Comité stratégique de ESCP Business School
 - Chief executive officer de CHM advisory
 - Membre du Comité d'Audit ESCP Business School New
 - Membre du Comité de Nomination ESCP Business School New
 - Membre du Conseil de surveillance de Revolut UAB, Président du Comité d'Audit et membre du Comité de nomination
-

Activités professionnelles/mandats au cours des 5 dernières années et qui ne sont plus exercés :

- Membre du Conseil de surveillance d'ORAPI SA
-

Monsieur Ignacio OSBORNE

Né le 28/06/1953 à Puerto de la Cruz (Espagne) – Nationalité espagnole

Membre du Comité de Management et des Rémunérations

Censeur depuis juin 2024

206 actions SAVENCIA

Autres mandats et fonctions exercés à l'étranger :

- Membre du conseil consultatif de TFAB (The Family Advisory Board) à Madrid
 - Consultant auprès du conseil d'administration de l'entreprise familiale espagnole Conservas Ortiz
-

Activités professionnelles/mandats au cours des 5 dernières années et qui ne sont plus exercés :

- Président et Administrateur Délégué Général du Groupe Osborne jusqu'au 17 juin 2023
 - Administrateur de SAVENCIA SA
-

Madame Veronica VARGAS

Née le 16/02/1981 à Séville (Espagne) - Nationalité espagnole

Membre du Comité d'Audit et des Risques

Administrateur depuis juin 2024

Administrateur indépendant

100 actions SAVENCIA (depuis le 10/01/2025)

Autres mandats et fonctions exercés en France :

- Membre du Conseil d'administration de Pernod Ricard
 - Membre du Conseil d'administration de Paul Ricard S.A.
 - Membre du Comité des Mandats de Colam Entreprendre (Sonepar)
-

Autres mandats et fonctions exercés à l'étranger :

- Membre du "international advisory board" de San Telmo Business School (Spain)
 - Membre du comité d'Investissement de Africa Conversation & Communities Tourisme Fund (Africa)
-

Activités professionnelles / mandats au cours des 5 dernières années qui ne sont plus exercés :

- Néant
-

Monsieur Bruno WITVOËT

Né le 23/09/1962 à Neuilly sur Seine (92) France – Nationalité française

Administrateur depuis septembre 2023

100 actions SAVENCIA

Autres mandats et fonctions exercés en France :

- Membre du Conseil de surveillance de SAVENCIA Holding
 - Membre du Conseil de surveillance de la SAS Club des Prophètes
 - Administrateur de la Fondation Dauphine
 - Administrateur de l'Association Dauphine Alumni
 - Associé de la société de gestion Teampact Ventures
 - Business Angel dans des sociétés à impact environnemental et sociétal positif
-

Autres mandats et fonctions exercés à l'étranger :

- Administrateur de la société Teralys (ALMADA) (Casablanca - Maroc)
-

Activités professionnelles/mandats au cours des 5 dernières années et qui ne sont plus exercés :

- Unilever Afrique : Président des divisions foods, Home care et Personal care
-

Monsieur Robert ROEDER

Né le 27/09/1964 à North Platte, Nebraska Nationalité franco – américaine et suisse

Membre du Comité de la Responsabilité Sociale et Environnementale

Administrateur indépendant

Administrateur depuis avril 2020

100 actions SAVENCIA

Autres mandats et fonctions exercés en France :

- Avocat aux barreaux de Paris, Londres et New York
 - Membre du Conseil de Surveillance de DYNAES SAS
 - Membre du Conseil d'Administration de l'Institut Fournier
 - Fondateur de Flavor Holding SAS
-

Autres mandats et fonctions exercés à l'étranger :

- Co-Directeur et Secrétaire Général de LEDUNFLY SA
 - Président de LDFI SA (Suisse)
 - Président de Santa Margarita Ranch Inc. (États-Unis)
 - Administrateur de CBC Services Ltd (Bahamas)
 - Administrateur de CH Captain Ltd (Bahamas)
 - Administrateur de CH Lieutenant Ltd (Bahamas)
 - Administrateur de CH Twister PTC Ltd (Bahamas)
 - Administrateur de Domaine de la Bergerie SA (Suisse)
 - Administrateur de Foresight AG (Suisse)
 - Administrateur de Ladycat (Suisse)
 - Administrateur de LDF Aeronautic SA (Suisse)
 - Administrateur de LDF FDI SA Suisse
 - Administrateur de LDF Hospitality Collection SA (Suisse)
 - Administrateur de LDFT SA (Suisse)
 - Administrateur de Le Cottage (Suisse)
 - Administrateur de Logimont (Suisse)
 - Administrateur de Orangetree SA (Suisse)
 - Administrateur référent de SB Jersey GP Ltd (Jersey)
 - Administrateur de SCap Marine Refit Holdings SA (Suisse)
 - Administrateur référent de SilkyBlue Jersey Ltd (Jersey)
 - Administrateur de Société Immobilière du Manoir SA (Suisse)
 - Administrateur de W-Import SA (Suisse)
 - Administrateur de YGT SA (Suisse)
 - Fondateur de Ledunfly Operations SA (Suisse)
-

Activités professionnelles/mandats au cours des 5 dernières années et qui ne sont plus exercés :

- Membre du Comité Consultatif des actionnaires individuels de L'OREAL
 - Administrateur de Galapagos Life Fund (Equateur)
 - Président de LDF FDI SA (Suisse)
-

Monsieur François WOLFOVSKI

Né le 02/06/1958 à Paris (75) – Nationalité française

Membre du Comité d'Audit et des Risques

Administrateur depuis avril 2020

108 actions SAVENCIA

Autres mandats et fonctions exercés en France :

- Membre du Conseil de Surveillance de SAVENCIA Holding
 - Président du Conseil d'administration du Fonds de Dotation Guérir du Cancer
-

Autres mandats et fonctions exercés à l'étranger :

- Administrateur délégué de S.B. Management and services
-

Activités professionnelles / mandats au cours des 5 dernières années qui ne sont plus exercés :

- Membre du Conseil de Surveillance de AgroCroisens (2024)
 - Membre du Comité de Surveillance de Financière Louis (2023)
 - Président et Membre du Comité exécutif de la Fondation Guérir du Cancer, abritée par la Fondation de France
-

Monsieur Xavier CRUSE

Né le 23/03/1953 à Talence (33) – Nationalité française

Représentant permanent de la société SAVENCIA Holding, Vice-Président du Conseil d'Administration SAVENCIA S.A. et Membre du Comité de Management et des Rémunérations

Représentant permanent de SAVENCIA Holding, Administrateur, depuis 2018

200 actions SAVENCIA

Autres mandats et fonctions exercés en France :

- Membre du Conseil de Surveillance de SAVENCIA Holding
 - Administrateur du Groupe Bernard ; membre du CNR et du Comité d'audit et des risques
 - Gérant de SC Bernard Participations
 - Membre du Conseil de Gérance de SC Domaine de Chevalier
 - Membre du Conseil d'Orientation de SAVENCIA Gourmet
-

Activités professionnelles / mandats au cours des 5 dernières années qui ne sont plus exercés :

- Néant
-

DIRECTEUR GÉNÉRAL

Monsieur Olivier DELAMÉA

Né le 26/04/1969 à Versailles – Nationalité française

Directeur Général SAVENCIA SA

Autres mandats et fonctions exercés en France :

- Président de CF&R Gestion
- Président de la société INNOVERT
- Gérant de PYLA-DELAMÉA
- Administrateur de Roquette Frères
- Président du Conseil d'Administration de CF&R Gestion
- Président du Conseil des Participants de la société INNOVERT
- Administrateur de Compagnie Laitière Européenne

Autres mandats et fonctions exercés à l'étranger :

- Représentant légal de Edelweiss Verwaltung GmbH
- Représentant légal de Fromunion
- Représentant légal de SAVENCIA Fromage & Dairy Benelux
- Président du Conseil d'Administration Gerard (Tiajin) Food
- Président du Conseil d'Administration Mantequeras Arias
- Président du Conseil d'Administration de SAVENCIA Fromage & Dairy Italie
- Représentant permanent d'Edelweiss Verwaltung, administrateur de Edelweiss GmbH & Co KG
- Représentant de SAVENCIA Fromage & Dairy International au Conseil d'Administration de SAVENCIA TRADING Egypt
- Administrateur SB International
- Représentant permanent de SAVENCIA Fromage & Dairy Europe, Administrateur de PJB Advance
- Administrateur BSI
- Administrateur Ferrari
- Administrateur SAVENCIA Fromage & Dairy Singapore
- Administrateur La Compagnie Fromagère
- Président du Conseil de Surveillance de Novomilk
- Président du Conseil de Surveillance de SAVENCIA Fromage & Dairy SK
- Membre du Conseil de Surveillance de SAVENCIA Fromage & Dairy Hungary

Activités professionnelles/mandats au cours des 5 dernières années et qui ne sont plus exercés :

- Administrateur de Lesieur Cristal (Maroc)
- Administrateur de Cristal Tunisie (Tunisie)
- Administrateur d'Oléosen (Sénégal)
- Administrateur de Copéol (Sénégal)
- Administrateur de GECO Algérie (Algérie)
- Président du Conseil d'Administration de Saipol (France)
- Président du Conseil d'Administration de Lesieur (France)
- Président du Conseil d'Administration de Costa d'Oro (Italie)
- Président du Conseil d'Administration d'Expur (Roumanie)
- Président du Conseil d'Administration de Kerfoot (UK)
- Président et Président du Conseil d'Administration de Fromageries Lescure
- Président de Fromageries Saint Saviol
- Administrateur Polenghi
- Administrateur Bonprole

1.1.3. Tableau récapitulatif des opérations sur titres des dirigeants et mandataires sociaux / exercice 2025

Nom	Date	Lieu	Opération	Acquisition/cession d'actions	
				Prix unitaire en euros	Montant en euros
François WOLFOVSKI	19/05/2025	Paris	Cession	67,60	196 040,00

1.1.4. Direction Générale : organisation-limitations de pouvoirs

SAVENCIA a adopté une direction dissociée avec un Directeur Général et un Président non exécutif.

Le Directeur Général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la Société, dans le cadre des dispositions internes.

Le Règlement Intérieur comporte différentes dispositions destinées à favoriser une prise de décision éclairée s'agissant d'opérations importantes ou stratégiques. Ainsi, le Conseil d'Administration est saisi préalablement à la prise de décisions relatives à des engagements stratégiques et/ou supérieurs à 15 millions d'euros et, de manière générale, toute opération significative se situant hors de la stratégie annoncée de la Société.

supérieurs à 15 millions d'euros et, de manière générale, toute opération significative se situant hors de la stratégie annoncée de la Société.

1.1.5. Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF

Le Conseil d'Administration se réfère au code de Gouvernement d'Entreprise AFEP-MEDEF.

Le code de Gouvernement d'Entreprise AFEP-MEDEF est consultable sur le site internet www.medef.fr.

1.1.6. Récapitulatif des délégations accordées par l'Assemblée Générale au Conseil d'Administration dans le domaine des augmentations de capital

Décisions	Opérations	Durée	Observations
AGM du 25/04/2024= 31e résolution de l'Assemblée Générale Mixte	Émission d'actions ordinaires Autorisation donnée au Conseil d'Administration pour émettre des actions ordinaires, des actions ordinaires donnant accès à des actions ordinaires ou à l'attribution de titres de créance et/ou des valeurs mobilières donnant accès à des actions ordinaires, avec maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires, à concurrence de 5 000 000 € pour les actions ordinaires à émettre	26 mois	Pas d'utilisation en 2025 Expire en juin 2026
AGM du 25/04/2024=30e résolution de l'Assemblée Générale Mixte	Augmentation de capital par incorporation de réserves, bénéfices et/ou primes Autorisation donnée au Conseil d'Administration pour augmenter le capital en numéraire par incorporation de réserves, de bénéfices et/ou primes et/ou autres sommes, à concurrence de 5 000 000 €	26 mois	Pas d'utilisation en 2025 Expire en juin 2026
AGM du 25/04/2024= 32e résolution de l'Assemblée Générale Mixte	Augmentation de capital réservée aux salariés Autorisation donnée au Conseil d'Administration pour augmenter le capital en faveur des salariés pour un montant maximum de 3 % du capital, soit 462 966 €	26 mois	Pas d'utilisation en 2025 Expire en juin 2026
AGM du 24/04/2025= 32e résolution de l'Assemblée Générale Mixte	Augmentation de capital en rémunération d'apports de titres Autorisation donnée au Conseil d'Administration pour augmenter le capital avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires, dans la limite de 10 %, pour rémunérer des apports de titres	26 mois	Pas d'utilisation en 2025 Expire en juin 2027

1.1.7. Modalités particulières de participation des actionnaires à l'Assemblée Générale

Les Assemblées Générales se réunissent au siège social ou en tout autre lieu, même dans un autre département précisé dans la convocation.

Il est justifié du droit de participer à l'assemblée par l'inscription en compte des titres au nom de l'actionnaire ou de l'intermédiaire inscrit pour son compte en application du septième alinéa de l'article L. 228-1, au deuxième jour ouvré précédent l'assemblée, zéro heure, heure de Paris, soit dans les comptes de titres nominatifs tenus par la Société, soit dans les comptes de titres aux porteurs tenus par un intermédiaire mentionné à l'article L. 211-3 du code monétaire et financier.

Les assemblées sont présidées par le Président du Conseil d'Administration ou, en son absence, par un Administrateur spécialement mandaté à cet effet par le Conseil d'Administration. À défaut, l'assemblée élit elle-même son Président.

Le quorum des assemblées Générales Extraordinaires est de 25 % sur première convocation et de 20 % sur deuxième convocation, et celui applicable aux assemblées Générales Ordinaires est de 20 % sur première convocation, aucun quorum n'étant requis sur seconde convocation. Le quorum des assemblées spéciales est de 33,33 % sur première convocation et de 20 % sur deuxième convocation.

Chaque membre de l'Assemblée Générale a autant de voix qu'il possède et représente d'actions, tant en son nom personnel que comme mandataire, sans limitation. Toutefois, un droit de vote double de celui conféré aux autres actions, eu égard à la quotité du capital social qu'elles représentent, est attribué à toutes les actions entièrement libérées pour lesquelles il sera justifié d'inscription nominative depuis six (6) ans au moins, au nom du même actionnaire.

En cas d'augmentation de capital, par incorporation de réserves, bénéfiques ou primes d'émission, les actions nominatives attribuées gratuitement à un actionnaire à raison d'actions anciennes pour lesquelles il bénéficie de ce droit, auront également un droit de vote double.

Toute action convertie au porteur ou transférée en propriété perd le droit de vote double.

Néanmoins, le transfert par suite de succession, liquidation de communauté de biens entre époux, ou de donation entre vifs au profit d'un conjoint ou d'un parent ou degré successible, ne fait pas perdre le droit acquis et n'interrompt pas le délai de six (6) ans, prévu ci-dessus.

La fusion de la Société est sans effet sur le droit de vote double qui peut être exercé au sein de la Société absorbante si les statuts de celle-ci l'ont institué.

1.2. Politique de rémunération des mandataires sociaux

Sur recommandation du Comité de Management et des Rémunérations, le Conseil d'Administration a établi une politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société conforme à son intérêt social, contribuant à sa pérennité et s'inscrivant dans sa stratégie commerciale visant au développement durable de l'entreprise et de ses parties prenantes. Pour ce faire, le Conseil d'Administration a fixé la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration, du Directeur Général et du Directeur Général Délégué, s'il advenait qu'il en soit désigné un, en lien avec ces éléments, en particulier en fixant des critères de leur rémunération variable liés à la mise en œuvre de cette stratégie commerciale dans le respect de l'intérêt social.

Aucun élément de rémunération, de quelque nature que ce soit, ne pourra être déterminé, attribué ou versé par la Société, ni aucun engagement correspondant à des éléments de rémunération pris par la Société s'il n'est pas conforme à la politique de rémunération approuvée ou, en son absence, aux rémunérations ou aux pratiques existant au sein de la Société. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'Administration pourra déroger à l'application de la politique de rémunération si cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société.

La détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération de chacun des mandataires sociaux

est réalisée par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité de Management et des Rémunérations. Il est précisé que les Dirigeants Mandataires sociaux intéressés ne participent pas aux délibérations sur ces questions et, lorsqu'ils sont par ailleurs Administrateurs de la Société, ne prennent pas part au vote sur les éléments ou engagements concernés.

Le processus de décision suivi pour la détermination et la révision de la politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux s'attache à prendre en compte les conditions de rémunération et d'emploi des salariés au sein du Groupe, et prend en compte notamment la politique salariale déterminée pour l'ensemble des collaborateurs en France.

En cas d'évolution de la gouvernance, la politique de rémunération sera appliquée aux nouveaux mandataires sociaux de la Société, le cas échéant avec les adaptations nécessaires.

1.2.1. Politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration du Directeur Général et du Directeur Général Délégué

La politique de rémunération fixée par le Conseil d'Administration est décrite ci-après. Les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature qui peuvent être accordés au Président du Conseil d'Administration, au Directeur Général et au Directeur Général Délégué, s'il advenait qu'il en soit désigné un, en raison du mandat concerné, ainsi que leur importance respective sont les suivants :

1.2.1.1. Rémunération fixe

La rémunération fixe comprend une partie payable mensuellement, peut comprendre une partie acquise annuellement et payable de manière différée. Elle est déterminée en fonction des responsabilités et missions assumées par les intéressés ainsi que des pratiques de marché pour ce type de postes.

1.2.1.2. Rémunération allouée au titre du mandat d'administrateur

Le Président du Conseil d'Administration, le Directeur Général et le Directeur Général Délégué s'il advenait que ces deux derniers soient désignés en qualité de membre du Conseil d'Administration, peuvent percevoir une rémunération au titre de leur mandat d'administrateur en application de la politique de rémunération des Administrateurs visée à l'article 1.2.2.1 ci-après.

1.2.1.3. Rémunération variable annuelle

Le Conseil d'Administration peut décider d'octroyer une rémunération variable annuelle dont le paiement peut, le cas échéant, être différé. Il peut décider d'attribuer une telle rémunération variable au Président auquel cas il en justifie les raisons.

La prime d'objectifs est liée à l'atteinte d'objectifs fixés en début d'exercice. La part variable cible est exprimée en pourcentage de la part fixe et est égale à 50 % de la rémunération fixe pour le Président du Conseil d'Administration et le Directeur Général et à 40 % de la rémunération fixe pour le Directeur Général Délégué.

Elle est liée à la performance économique de la Société à hauteur de 60 % de sa composition. Les critères économiques prévoient notamment des objectifs de croissance du ROC et du ROCE.

La part variable comprend également, à hauteur de 40 % de sa composition, des critères individuels qualitatifs mesurables parmi lesquels des critères liés à la Responsabilité Sociale et Environnementale.

Ces critères de la rémunération variable contribuent aux objectifs de la politique de rémunération et visent à reconnaître la contribution à la réussite des ambitions stratégiques du Groupe. A ce titre, la rémunération variable s'appuie sur des objectifs de développement géographiques,

de croissance dans les grands métiers du Groupe (Retail, Food Service, Ingrédients), de performance des organisations et de progrès dans le domaine de la RSE (en lien avec les orientations développées dans le rapport de durabilité). A ce titre, les critères peuvent être en lien avec des objectifs climatiques.

Le niveau de réalisation attendu des critères quantifiables est préétabli par le Conseil d'Administration. Il peut varier entre 0% et 200 % et n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité. La rémunération de la part variable est égale au montant cible lorsque les objectifs sont atteints. Le dépassement des objectifs économiques peut donner lieu à un dé plafonnement de la rémunération variable cible dans la limite approuvée par le Conseil d'Administration.

1.2.1.4. Rémunération variable pluriannuelle

Le Conseil d'Administration peut attribuer une rémunération variable pluriannuelle dont il fixe les modalités de mise en œuvre.

1.2.1.5. Avantages en nature

Le Président du Conseil d'Administration, le Directeur Général et le Directeur Général Délégué peuvent bénéficier d'avantages en nature usuels comme un véhicule de fonction et la prise en charge des frais de représentation dans le cadre de leur activité professionnelle.

1.2.1.6. Rémunération exceptionnelle

Le Conseil d'Administration peut octroyer au Président du Conseil d'Administration, au Directeur Général et au Directeur Général Délégué une rémunération exceptionnelle au regard de circonstances très particulières justifiées telles que la réalisation d'une opération majeure ou de projets significatifs, ou encore l'atteinte d'une surperformance réalisée sur un ou plusieurs exercices.

1.2.1.7. Informations sur les mandats et/ou contrats de travail et/ou de prestations de services des dirigeants mandataires sociaux passés avec la société

Néant.

1.2.1.8. Engagements et droits conditionnels

Le Président du Conseil d'Administration et le Directeur Général bénéficient des engagements suivants :

PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION : Alex BONGRAIN

Engagements pris par la société ou par une société contrôlée ou contrôlante	Caractéristiques principales des engagements	Critères conditionnant l'attribution si les droits ou engagements sont conditionnels	Conditions de résiliation des engagements
Engagements de retraite à prestations définies	Article 39 : acquisition d'une rente de 0,5 % de la dernière rémunération brute annuelle par année d'ancienneté, plafonnée à 2,5 %. Dispositif fermé le 31/12/2008 *	NA	Être présent dans l'entreprise au moment du départ à la retraite
Engagements de retraite à cotisations définies	Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) financé par l'entreprise à hauteur de 3,5 % de la rémunération brute annuelle	NA	NA

(*) Description du régime de retraite à prestations définies :

S'agissant de l'information sur les engagements de retraite ou autres avantages viagers pris par la Société au bénéfice de ses mandataires sociaux (en application de l'article D. 225-104 créé par le décret n° 2016-182 du 23 février 2016) :

(a) intitulé de l'engagement considéré : régime de retraite à prestation définie ;

(b) référence aux dispositions légales : article 39 du code général des impôts et article 137-11 du code de la Sécurité Sociale ;

(c) conditions d'éligibilité :

être un dirigeant, au sens des accords RTT mis en place dans le Groupe, avoir un contrat de travail et exercer son activité en France ou, être un dirigeant ayant un contrat de travail de droit français, exercer son activité à l'étranger et avoir le statut de détaché ou d'expatrié au sens du Groupe ; avoir perçu une rémunération annuelle supérieure à 5,5 plafonds annuels de la Sécurité Sociale pendant 2 années consécutives. Le régime a été fermé à tout nouveau salarié du Groupe à la date du 31 décembre 2006 et a pris fin au 31 décembre 2008.

(d) modalités de détermination de la rémunération :

Le salaire de référence est défini comme la moyenne des rémunérations des 36 derniers mois d'activité (base et primes d'objectif) revalorisée selon l'évolution de l'indice Insee.

(e) rythme d'acquisition des droits :

Conditions à remplir simultanément pour l'obtention des droits à retraite :

avoir atteint l'âge de 60 ans ;

terminer effectivement son activité salariée dans une des sociétés du Groupe au moment du départ à la retraite ou de la mise à la retraite ;

avoir liquidé l'ensemble de ses pensions de retraite au titre des régimes de retraite de base Sécurité Sociale et complémentaires (ARRCO et AGIRC TB).

RS (retraite supplémentaire) = $0,5\% \times N \times S$ avec :

N = comme nombre d'années de présence dans le Groupe, calculé par différence entre :

d'une part, l'année du départ ;

et d'autre part, l'année d'entrée dans le Groupe ou l'année d'entrée dans le régime si celle-ci lui est postérieure. Le nombre ainsi obtenu est arrondi au nombre entier supérieur.

Pour les bénéficiaires potentiels du présent régime, les droits acquis à compter du 1er janvier 2009 – issus uniquement le cas échéant de la part financée par l'employeur – au titre du régime à cotisations définies « article 83 » préalablement mis en place au sein du Groupe, viennent en déduction du montant de la retraite supplémentaire (RS) précédemment calculé.

(f) l'existence éventuelle d'un plafond : le nombre d'années (N) ne pourra excéder 5 ans :

Ainsi, le montant de la retraite supplémentaire (RS) est égal au maximum à 2,5 % du Salaire de référence (S) pour tous les bénéficiaires potentiels du régime ; Les bénéficiaires potentiels n'ayant pas atteint ce plafond au 31 décembre 2006 continuent d'acquérir de l'ancienneté (N) dans la limite de 5 années, jusqu'à l'obtention éventuelle du plafond de 2,5 %.

(g) les modalités de financement des droits : l'engagement global est externalisé au sein d'un contrat d'assurance.

(h) charges sociales et fiscales associées à la charge de la Société : 24 % sur les contributions

DIRECTEUR GÉNÉRAL : OLIVIER DELAMÉA

Engagements pris par la société ou par une société contrôlée ou contrôlante	Caractéristiques principales des engagements	Critères conditionnant l'attribution si les droits ou engagements sont conditionnels	Conditions de résiliation des engagements
Indemnité de non concurrence	50 % de la rémunération mensuelle brute de base moyenne durant 2 années	Départ de l'entreprise quelqu'en soit le motif à l'exclusion du départ en retraite	NA
Engagements de retraite à cotisations définies	Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) financé par l'entreprise à hauteur de 3,5 % de la rémunération brute annuelle	NA	NA

1.2.2. Politique de rémunération des membres du Conseil d'Administration**1.2.2.1. Rémunération**

L'Assemblée Générale du 23 avril 2020 a fixé la rémunération des membres du conseil à la somme annuelle de 900 000 euros valable pour l'exercice 2020 et les exercices suivants jusqu'à décision contraire.

Les critères de répartition de la somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée Générale aux membres du conseil sont les suivants :

- une somme fixe liée à l'assiduité, pour chaque réunion du Conseil d'Administration à laquelle participe l'Administrateur ;
- une somme fixe liée à l'appartenance à un ou plusieurs Comités du Conseil d'Administration, pour chaque réunion du Comité dont est membre l'Administrateur ;
- une somme fixe liée à la Présidence d'un ou plusieurs Comités du Conseil d'Administration ;
- une somme fixe arrêtée sur la base d'une demi-journée de travail, lorsque l'Administrateur effectue des travaux ou prestations entre les réunions du Conseil d'Administration.

Le Conseil d'Administration fixe les quantum de ces sommes et peut par ailleurs attribuer une rémunération particulière liée à une mission exceptionnelle dans les conditions prévues par la réglementation.

1.2.2.2. Information sur les mandats et/ou contrats de travail et/ou de prestations de services des membre du Conseil d'Administration passés avec la société et sur les conventions intervenues entre l'un des mandataires sociaux ou l'un des actionnaires disposant d'une fraction des droits de vote supérieure à 10% et une société comprise dans la consolidation (à l'exception des conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales)

Néant.

1.2.2.3. Engagements et droits conditionnels

Monsieur Armand BONGRAIN bénéficie des engagements suivants :

Engagements pris par la société ou par une société contrôlée ou contrôlante	Caractéristiques principales des engagements	Critères conditionnant l'attribution si les droits ou engagements sont conditionnels	Conditions de résiliation des engagements
Engagements de retraite à prestations définies	Article 39 : acquisition d'une rente de 0,5 % de la dernière rémunération brute annuelle par année d'ancienneté, plafonnée à 2,5 %. Dispositif fermé le 31/12/2008*	NA	Être présent dans l'entreprise au moment du départ à la retraite
Engagements de retraite à cotisations définies	Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) financé par l'entreprise à hauteur de 3,5 % de la rémunération brute annuelle	NA	NA

(*) Description du régime de retraite à prestations définies :

S'agissant de l'information sur les engagements de retraite ou autres avantages viagers pris par la Société au bénéfice de ses mandataires sociaux (en application de l'article D. 225-104 créé par le décret n° 2016-182 du 23 février 2016) :

(a) intitulé de l'engagement considéré : régime de retraite à prestation définie ;

(b) référence aux dispositions légales : article 39 du code général des impôts et article 137-11 du code de la Sécurité Sociale ;

(c) conditions d'éligibilité :

être un dirigeant, au sens des accords RTT mis en place dans le Groupe, avoir un contrat de travail et exercer son activité en France ou, être un dirigeant ayant un contrat de travail de droit français, exercer son activité à l'étranger et avoir le statut de détaché ou d'expatrié au sens du Groupe ; avoir perçu une rémunération annuelle supérieure à 5,5 plafonds annuels de la Sécurité Sociale pendant 2 années consécutives. Le régime a été fermé à tout nouveau salarié du Groupe à la date du 31 décembre 2006 et a pris fin au 31 décembre 2008.

(d) modalités de détermination de la rémunération :

Le salaire de référence est défini comme la moyenne des rémunérations des 36 derniers mois d'activité (base et primes d'objectif) revalorisée selon l'évolution de l'indice Insee.

(e) rythme d'acquisition des droits :

Conditions à remplir simultanément pour l'obtention des droits à retraite :

avoir atteint l'âge de 60 ans ;

terminer effectivement son activité salariée dans une des sociétés du Groupe au moment du départ à la retraite ou de la mise à la retraite ;

avoir liquidé l'ensemble de ses pensions de retraite au titre des régimes de retraite de base Sécurité Sociale et complémentaires (ARRCO et AGIRC TB).

RS (retraite supplémentaire) = $0,5\% \times N \times S$ avec :

N = comme nombre d'années de présence dans le Groupe, calculé par différence entre :

d'une part, l'année du départ ;

et d'autre part, l'année d'entrée dans le Groupe ou l'année d'entrée dans le régime si celle-ci lui est postérieure. Le nombre ainsi obtenu est arrondi au nombre entier supérieur.

Pour les bénéficiaires potentiels du présent régime, les droits acquis à compter du 1er janvier 2009 – issus uniquement le cas échéant de la part financée par l'employeur – au titre du régime à cotisations définies « article 83 » préalablement mis en place au sein du Groupe, viennent en déduction du montant de la retraite supplémentaire (RS) précédemment calculé.

(f) l'existence éventuelle d'un plafond : le nombre d'années (N) ne pourra excéder 5 ans :

Ainsi, le montant de la retraite supplémentaire (RS) est égal au maximum à 2,5 % du Salaire de référence (S) pour tous les bénéficiaires potentiels du régime ; Les bénéficiaires potentiels n'ayant pas atteint ce plafond au 31 décembre 2006 continuent d'acquérir de l'ancienneté (N) dans la limite de 5 années, jusqu'à l'obtention éventuelle du plafond de 2,5 %.

(g) les modalités de financement des droits : l'engagement global est externalisé au sein d'un contrat d'assurance.

(h) charges sociales et fiscales associées à la charge de la Société : 24 % sur les contributions

1.3. Consultation sur les éléments de rémunération au titre des dispositions relatives au say on pay soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale

L'Assemblée Générale Ordinaire du 24 avril 2025 a approuvé à la majorité le projet de résolution portant sur les informations mentionnées à l'article L. 22-10-34 I du code de commerce.

Monsieur Alex BONGRAIN, Président du Conseil d'administration

	Montants attribués à raison de l'exercice 2025	Montants versés au cours de l'exercice 2025	Montants versés au cours de l'exercice 2024
Rémunération fixe	676 292 €	596 292 €	579 400 €
Rémunération variable annuelle	119 259 €	359 228 €	339 418 €
Rémunération variable pluriannuelle en numéraire		-	-
Rémunération exceptionnelle		-	-
Options d'actions, actions de performance ou autres attributions de titres	Aucun titre n'a été attribué	Aucun titre n'a été attribué	Aucun titre n'a été attribué
Rémunération au titre du mandat d'Administrateur	Le Président du Conseil d'administration ne perçoit pas de rémunération au titre de son mandat d'Administrateur	Le Président du Conseil d'administration ne perçoit pas de rémunération au titre de son mandat d'Administrateur	Le Président du Conseil d'Administration ne perçoit pas de rémunération au titre de son mandat d'Administrateur
Avantages en nature	20 966 €	20 966 €	20 796 €
Régime de retraite supplémentaire	8 723 €	8 723 €	8 587 €
Prévoyance	5 215 €	5 215 €	5 134,00 €
Santé	11 641 €	11 641 €	10 603 €
Total	842 096 €	1 002 065 €	963 938 €

Monsieur Olivier DELAMÉA, Directeur Général

	Montants attribués à raison de l'exercice 2025	Montants versés au cours de l'exercice 2025	Montants versés au cours de l'exercice 2024
Rémunération fixe	650 000 €	650 000 €	600 000 €
Rémunération variable annuelle	130 000 €	343 000 €	291 748 €
Rémunération variable pluriannuelle en numéraire	0 €	0 €	200 000 €
Rémunération exceptionnelle	100 000 €	257 000 €	0
Options d'actions, actions de performance ou autres attributions de titres	Aucun titre n'a été attribué	Aucun titre n'a été attribué	aucun titre n'a été attribué
Avantages en nature	2 683 €	2 683 €	4 543 €
Régime de retraite supplémentaire	11 539 €	11 539 €	11 360 €
Prévoyance	6 884 €	6 884 €	6 792 €
Santé	1 019 €	1 019 €	976 €
Total	902 126 €	1 272 126 €	1 115 419 €

Administrateurs/Censeur

		Montant versés en 2025	Montant versés en 2024
Armand BONGRAIN ^{(1) (2)}	Autres rémunérations Fixe/variable ⁽²⁾	270 838 €	265 518 €
Anne-Marie CAMBOURIEU	Rémunération d'Administrateur	58 900 €	51 300 €
Clare CHATFIELD	Rémunération d'Administrateur	91 000 €	66 500 €
Xavier CRUSE ⁽⁴⁾	Rémunération d'Administrateur	64 600 €	55 100 €
Philippe GORCE ⁽⁵⁾	Rémunération d'Administrateur	0 €	0 €
Xavier GOVARE	Rémunération d'Administrateur	57 000 €	81 700 €
Malika HAIMEUR	Rémunération d'Administrateur	92 900 €	77 900 €
Martine LIAUTAUD	Rémunération d'Administrateur	47 500 €	38 000 €
Annette MESSEMER	Rémunération d'Administrateur	24 700 €	36 100 €
Christian MOUILLON	Rémunération d'Administrateur	102 400 €	100 700 €
Ignacio OSBORNE ⁽³⁾	Rémunération de Censeur	39 900 €	39 900 €
Robert ROEDER	Rémunération d'Administrateur	43 700 €	41 800 €
Sophie de ROUX	Rémunération d'Administrateur	41 800 €	49 400 €
Veronica VARGAS-GIRON	Rémunération d'Administrateur	38 000 €	19 000 €
Bruno WITVOËT	Rémunération d'Administrateur	32 300 €	41 800 €
François WOLFOVSKI	Rémunération d'Administrateur	41 800 €	49 400 €

(1) Le montant estimatif de la rente annuelle à la date de clôture de l'exercice est 11 362€

(2) Monsieur Armand Bongrain, qui est par ailleurs lié à une filiale du Groupe par un contrat de travail, perçoit à ce titre une rémunération.

(3) Administrateur jusqu'au 20 juin 2024 puis Censeur

(4) Représentant permanent de la société SAVENCIA Holding, Administrateur.

(5) Monsieur Philippe Gorce ne perçoit pas de rémunération au titre de son mandat d'administrateur représentant les salariés actionnaires

RATIOS D'ÉQUITÉ (PÉRIMÈTRE SAVENCIA FROMAGE & DAIRY FRANCE)

	Président du Conseil d'Administration	Directeur Général
Exercice 2025		
Rémunération moyenne des salariés hors mandataires sociaux ⁽¹⁾	48 964 €	48 964 €
Rémunération médiane des salariés hors mandataires sociaux ⁽¹⁾	39 448 €	39 448 €
Rémunération du dirigeant mandataire social ⁽²⁾	1 002 065 €	1 272 126 €
Évolution de la rémunération du dirigeant mandataire social vs Exercice N- 1	4 %	14 %
Évolution de la performance de la Société vs Exercice N-1 ⁽⁴⁾	-9 %	-9 %
Ratio rémunération du dirigeant mandataire social/ rémunération moyenne des salariés ⁽³⁾	20,5	26,0
Ratio rémunération du dirigeant mandataire social/ rémunération médiane des salariés ⁽³⁾	25,4	32,2
Exercice 2024		
Rémunération moyenne des salariés hors mandataires sociaux ^{(1) (6)}	47 596 €	47 596 €
Rémunération médiane des salariés hors mandataires sociaux ^{(1) (6)}	37 933 €	37 933 €
Rémunération du dirigeant mandataire social ⁽²⁾	963 938 €	1 115 419 €
Évolution de la rémunération du dirigeant mandataire social vs Exercice N- 1	-14 %	21 %
Évolution de la performance de la Société vs Exercice N-1 ⁽⁴⁾	9 %	9 %
Ratio rémunération du dirigeant mandataire social/ rémunération moyenne des salariés ⁽³⁾	20,3	23,4
Ratio rémunération du dirigeant mandataire social/ rémunération médiane des salariés ⁽³⁾	25,4	29,4
Exercice 2023		
		du 01/09/2022 au 31/12/2022 ⁽⁵⁾
Rémunération moyenne des salariés hors mandataires sociaux ⁽¹⁾	46 374 €	46 374 €
Rémunération médiane des salariés hors mandataires sociaux ⁽¹⁾	37 386 €	37 386 €
Rémunération du dirigeant mandataire social ⁽²⁾	1 119 386 €	919 941 €
Évolution de la rémunération du dirigeant mandataire social vs Exercice N- 1	-42 %	342 %
Évolution de la performance de la Société vs Exercice N-1 ⁽⁴⁾	-9 %	-9 %
Ratio rémunération du dirigeant mandataire social/ rémunération moyenne des salariés ⁽³⁾	24,1	19,8
Ratio rémunération du dirigeant mandataire social/ rémunération médiane des salariés ⁽³⁾	29,9	24,6
Exercice 2022		
Rémunération moyenne des salariés hors mandataires sociaux ⁽¹⁾	45 573 €	45 573 €
Rémunération médiane des salariés hors mandataires sociaux ⁽¹⁾	36 384 €	36 384 €
Rémunération du dirigeant mandataire social ⁽²⁾	1 916 756 €	207 951 €
Évolution de la rémunération du dirigeant mandataire social vs Exercice N- 1	88 %	-84 %
Évolution de la performance de la Société vs Exercice N-1 ⁽⁴⁾	-5 %	-5 %
Ratio rémunération du dirigeant mandataire social/ rémunération moyenne des salariés ⁽³⁾	40,8	4,6
Ratio rémunération du dirigeant mandataire social/ rémunération médiane des salariés ⁽³⁾	52,6	5,7

	Président du Conseil d'Administration	Directeur Général
Exercice 2021		
Rémunération moyenne des salariés hors mandataires sociaux ⁽¹⁾	41 851 €	41 851 €
Rémunération médiane des salariés hors mandataires sociaux ⁽¹⁾	34 725 €	34 725 €
Rémunération du dirigeant mandataire social ⁽²⁾	1 019 249 €	1 266 863 €
Évolution de la rémunération du dirigeant mandataire social vs Exercice N-1	-1 %	8 %
Évolution de la performance de la Société vs Exercice N-1 ⁽⁴⁾	16 %	16 %
Ratio rémunération du dirigeant mandataire social/ rémunération moyenne des salariés ⁽³⁾	24,4	30,3
rémunération médiane des salariés ⁽³⁾	29,4	36,5

(1) Conformément à l'article L. 225-37-3 C.com, les rémunérations incluent la rémunération fixe, la rémunération variable, la rémunération exceptionnelle, les avantages en nature, la participation et l'intéressement, les cotisations employeur aux régimes frais de santé, prévoyance et régime de retraite supplémentaire (art 83/PERO) et les abondements de l'entreprise sur les régimes d'épargne salariale (PEG et PERCO). Les rémunérations ont été calculées sur une base équivalent temps plein. La notion de « salarié » inclut les salariés en CDI/CDD et les salariés en détachement « continuent présents » sur l'exercice, soit des salariés présents sans interruption du 1er janvier au 31 décembre de l'exercice. Certains éléments variables (primes sur objectifs, participation, intéressement) étant calculés sur la base du temps de présence en année N-1, les salariés retenus doivent justifier d'une ancienneté minimum de 3 mois sur l'exercice N-1. Pour ces salariés, les éléments de variable sont recalculés sur la base d'une année complète de présence en année N-1. Les rémunérations présentées correspondent aux rémunérations versées sur l'exercice.

(2) Les rémunérations incluent la rémunération fixe, la rémunération variable, la rémunération exceptionnelle, les avantages en nature, la participation et l'intéressement, les cotisations employeur aux régimes frais de santé, prévoyance et régime de retraite supplémentaire (art 83/PERO) et les abondements de l'entreprise sur les régimes d'épargne salariale (PEG et PERCO). Les rémunérations présentées correspondent aux rémunérations versées sur l'exercice.

(3) Pour le Président du Conseil d'Administration, le Directeur Général, et chaque Directeur Général délégué, les ratios sont calculés entre le niveau de la rémunération de chacun de ces dirigeants et d'une part, la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés de la société autres que les mandataires sociaux, d'autre part, la rémunération médiane sur une base équivalent temps plein des salariés de la société autres que les mandataires sociaux.

(4) La performance de l'entreprise correspond au Résultat opérationnel courant SAVENCIA Fromage & Dairy.

(5) Nomination au 1er septembre 2022

(6) Suite à un correctif concernant le périmètre des salariés pris en compte, nous avons procédé à une mise à jour des valeurs de la moyenne et de la médiane

1.4. Informations susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique

- La structure du capital social au 5 février 2026, date du dernier relevé Titre au Porteur Identifié :
 - 10 363 043 titres au nominatif = représentant 20 085 982 droits de vote nets (excluant les actions privées de droit de vote) ;
 - 3 669 887 titres au porteur représentant 2 632 056 droits de vote nets (excluant les actions privées de droit de vote).
- Les restrictions statutaires à l'exercice des droits de vote et aux transferts d'actions :

Les actionnaires doivent déclarer à la Société les franchissements de seuil, à la hausse ou à la baisse, de 1 % du capital social ainsi que tous les multiples de ce pourcentage jusqu'au seuil de 34 %, dans les 15 jours de l'inscription en compte des titres, à peine d'être privés du droit de vote dans les conditions prévues à l'article L.233-14 du code de commerce.
- Les participations directes ou indirectes dans le capital de la Société dont elle a connaissance en vertu des articles L.233-7 et L.233-12 (relatifs en particulier aux déclarations de franchissements de seuils) :

SAVENCIA Holding détient directement ou indirectement, au 5 février 2026 = 66,64 % du capital (soit 78,3% en droits de votes bruts (tenant compte des actions privées de droit de vote) et 82,17% en droits de votes nets (excluant les actions privées de droit de vote).
- La liste des détenteurs de tout titre comportant des droits de contrôle spéciaux et la description de ceux-ci (résultant notamment des actions de préférence) :

Un droit de vote double est attribué à toute action pour laquelle il est justifié d'une inscription en compte nominatif depuis 6 ans au moins au nom du même actionnaire.
- Les mécanismes de contrôle prévus dans un éventuel système d'actionariat du personnel, quand les droits de contrôle ne sont pas exercés par ce dernier (cas par exemple des FCPE) : aucun.
- Les accords entre actionnaires dont la Société a connaissance et qui peuvent entraîner des restrictions au transfert d'actions ou à l'exercice des droits de vote (pacte d'actionnaires) :

En cas de vente d'actions issues de l'exercice de stock-options, il existe un droit de préemption au bénéfice de SAVENCIA SA pour le rachat de ses propres actions.
- Les règles applicables à la nomination et au remplacement des membres du Conseil d'Administration ainsi qu'à la modification des Statuts de la Société :
 - les membres du Conseil d'Administration sont nommés par l'Assemblée Générale Ordinaire Annuelle pour des mandats d'une durée de 1 an, renouvelables. La composition du Conseil d'Administration vise à refléter l'internationalisation du Groupe, et comprend huit Administrateurs indépendants, en application des principes de bonne gouvernance d'entreprise ;
 - la modification des statuts s'effectue aux conditions de quorum et de majorité prévus par la loi en matière d'assemblée Extraordinaire.
- Les pouvoirs du Conseil d'Administration, en particulier l'émission ou le rachat d'actions :

L'Assemblée Générale a conféré au Conseil d'Administration délégation pour :

 - augmenter en une ou plusieurs fois le capital en nature, en numéraire ou par incorporation de réserves ;
 - le rachat d'actions de la Société à concurrence de 10 % maximum du capital social.
 - pour réaliser une augmentation du capital en faveur des salariés à concurrence de 3 % maximum dudit capital.
- Les accords conclus par la Société qui seraient modifiés ou prendraient fin en cas de changement de contrôle de la Société :

Une clause prévue à cet effet figure dans les principaux contrats de financement. Le montant des emprunts concernés porte sur environ 1 100 millions d'euros correspondants aux emprunts obligataires et emprunts auprès d'établissements financiers. Les ratios financiers figurant dans les contrats de financement sont respectés.
- Les accords prévoyant des indemnités pour les membres du Conseil d'Administration ou les salariés, s'ils démissionnent ou sont licenciés sans cause réelle et sérieuse ou si leur emploi prend fin en raison d'une offre publique (en particulier, indemnités de départ et golden parachutes) : aucun au-delà de ce qui est prévu dans les différentes conventions collectives.

1.5. Organisation du contrôle interne et de la gestion des risques

1.5.1. Généralités

Les procédures de contrôle interne en vigueur chez SAVENCIA Fromage & Dairy ont notamment pour objet de vérifier que les informations financières et extra-financières communiquées aux organes sociaux du Groupe reflètent sincèrement l'activité et la situation des sociétés qui le composent. Elles ont également pour objet d'apporter l'assurance raisonnable que les risques liés aux différents processus opérationnels mis en œuvre dans les différentes entités du Groupe sont connus et maîtrisés.

Le contrôle interne est mis en œuvre par chaque entité sous l'impulsion de la Direction Générale du Groupe et avec l'appui du Conseil d'Administration et de son Comité d'audit et des risques dans le cadre de leurs missions.

Elles ont pour objet de vérifier que :

- les lois et règlements en vigueur dans chacun des pays où le Groupe opère, ainsi que les politiques qui encadrent la gestion des exploitations sont respectés ;
- les actifs sont sauvegardés ;
- les informations financières et extra-financières communiquées aux organes sociaux du Groupe reflètent sincèrement l'activité et la situation des sociétés qui le composent dans le respect des lois et règlements en vigueur.

Elles contribuent également à prévenir et à détecter les erreurs et fraudes.

Comme tout système, ces procédures de contrôle interne ne peuvent fournir une garantie absolue de l'exhaustivité de la connaissance et de la maîtrise des risques.

Le pilotage du dispositif global de contrôle interne est supervisé par la Direction contrôle interne qui veille à l'application du Référentiel de contrôle interne par le biais d'un questionnaire d'auto-évaluation à destination de toutes les filiales opérationnelles.

La gestion des risques, s'appuyant sur une démarche Enterprise Risk Management (ERM) à tous les niveaux du Groupe, et notamment sur la cartographie des risques, vise à une stratégie de maîtrise des risques (opérationnels, financiers, stratégiques...) en optimisant :

- les moyens de prévention ;
- les moyens de réduction ou de couverture (par exemple par des contrats d'assurance) ;
- l'acceptation de la prise de certains risques.

1.5.2. Cartographie des risques

Le Groupe dispose de trois cartographies des risques construites en coordination avec le Management, dans le but d'identifier les risques potentiels et de développer les mesures permettant de réduire au maximum leur portée et leur occurrence :

- une cartographie des risques « Groupe » ;
- une cartographie des risques « Loi Sapin II » ;
- une cartographie des risques « Loi sur le devoir de vigilance ».

1.5.2.1. Cartographie des risques "Groupe"

La formalisation de la démarche d'analyse des risques (ERM) par les principales entités opérationnelles se poursuit. Les résultats de ces cartographies locales viennent compléter la cartographie Groupe existante.

Depuis 2023, la cartographie Groupe résulte d'une analyse croisée des risques issue de la Direction de la stratégie et de la Direction gestion des risques. L'objectif de cette collaboration est de mettre en exergue des risques de nature stratégique d'une part et opérationnelle d'autre part. La compilation d'une approche top down (descendante) et bottom up (ascendante) permet une meilleure représentation des risques et menaces pouvant nuire à la pérennité des activités du Groupe.

ÉTAPES DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES :

- identification des risques : le risque est un événement qui peut survenir et dont les conséquences sont susceptibles d'affecter les personnes, les actifs, l'environnement, les objectifs du Groupe ou sa réputation ;
- évaluation du niveau de gravité du risque : les risques sont évalués selon deux critères, leur probabilité d'occurrence et leur impact ;
- analyse du niveau de maîtrise du risque : cette étape consiste à examiner les mesures de prévention et de protection existantes à date et à évaluer le niveau de maîtrise des risques potentiels.

PRINCIPAUX RISQUES IDENTIFIÉS AU NIVEAU DU GROUPE :

RISQUES STRATÉGIQUES

Les risques stratégiques identifiés sont :

Tensions géopolitiques

Les tensions ou instabilités géopolitiques ainsi que l'éventuel renforcement des barrières douanières peuvent avoir des impacts sur le développement du Groupe ou entraîner des pertes de volumes.

Le Groupe assure une veille afin d'anticiper au mieux ces évolutions.

Arrêt/blocage durable d'un site stratégique

Certaines spécialités ou ingrédients stratégiques sont fabriqués ou transitent dans un nombre limité de sites, voire sur un site unique. La survenance d'un événement entraînant le blocage, la destruction partielle voire totale de l'un de ces sites, pourrait affecter significativement la production et la commercialisation de ces produits.

Le Groupe poursuit depuis de nombreuses années un programme de sécurisation de ses sites et de prévention des risques d'incendie avec le concours de ses assureurs, et fixe à ses principaux sites industriels des objectifs d'amélioration visant à diminuer l'occurrence de ces risques. Le Groupe poursuit le développement d'une démarche de Plan de Continuité d'Activité sur la base de différents scénarios d'indisponibilités. En outre, le Groupe a toujours traditionnellement pratiqué une politique prudente en matière de protection de ses actifs, de couverture de risques majeurs du type dommages aux biens, de pertes d'exploitation et de responsabilité civile.

Accroissement pression sociale et réglementaire sur les produits fromagers (santé : gras, salé, transformé...)

La montée en puissance des mouvements végans, la notion de bien-être animal, le changement des habitudes alimentaires (bio, végétal...) ainsi que les évolutions réglementaires peuvent accroître la perception négative des produits industriels et conduire à une baisse des ventes de nos produits. Face à ces tendances sociétales, un plan RSE actualisé et une communication adaptée constituent les premiers éléments de réponse.

Risque d'atteintes publiques à la réputation liée à la filière animale

La filière animale est de plus en plus perçue comme un facteur aggravant du dérèglement climatique et l'attention grandissante au bien-être animal est un élément de plus en plus présent dans les choix des consommateurs. Dans ce contexte le Groupe poursuit son engagement dans la réalisation d'actions concrètes telles que : la décarbonation, l'adhésion des éleveurs à la Charte des bonnes pratiques d'élevage, des certifications pour garantir la qualité du lait, etc... L'engagement sociétal et environnemental du Groupe se renforce au travers de l'amélioration continue de ses activités historiques et la recherche d'innovation constante avec le développement de gammes bios et végétales ainsi que la validation de sa trajectoire de décarbonation par le SBTi.

Cyberattaque, sécurité de la data et des systèmes d'informations

L'indisponibilité des systèmes d'information au travers d'une cyberattaque est la menace qui peut paralyser l'ensemble des activités du Groupe.

La prise en compte de ce risque technologique nécessite l'expertise d'une équipe renforcée en sécurité des systèmes d'information. La mise en service d'un SOC en 2021 augmente le niveau de protection du Groupe contre les cyberattaques. En 2025, les travaux concernant l'élaboration de plans de continuité d'activité sans informatique Groupe se sont poursuivis avec comme objectif la rédaction d'un plan de

continuité d'activités (PCA) "perte IT Groupe" en 2026 concernant la supply chain (dont ML). L'objectif est d'assurer une poursuite des activités (mode dégradé) grâce à l'anticipation de ce scénario et à l'identification de plans de contournement.

Incidents climatiques ayant un impact sur l'activité et les installations

L'accroissement des phénomènes climatiques violents pouvant impacter les activités et les installations obligent les sites à s'y préparer en réalisant des études d'impact spécifiques et en se dotant de plans de continuité d'activité.

Globalisation/régionalisation des négociations et alignements sur 3xNet

Les rachats et fusions entre clients ainsi que la création de centrales d'achat au niveau européen modifient les équilibres dans les négociations commerciales au sein de cette région historique pour le Groupe. Dans ce contexte, il est important de veiller à la cohérence des conditions avec les plans d'affaires et de garantir la pérennité du modèle dans chaque pays où opère le Groupe.

Pénurie de main d'œuvre, faible attractivité, déficit en recrutement

Dans un contexte de guerre des talents et d'une évolution des attentes du monde du travail par les candidats, il devient plus difficile de recruter. Face à ce défi, il est indispensable d'améliorer l'attractivité en réduisant la pénibilité des postes ainsi que de promouvoir la marque employeur.

Attaque par des parties prenantes

L'accroissement de la concurrence et la multiplicité d'acteurs (producteurs, autorités, consommateurs, associations, etc...) expose le Groupe à de possibles actions de déstabilisation pouvant impacter l'image et les marques. Dans un contexte d'échanges soutenu d'informations, via les réseaux sociaux notamment, il est important d'identifier toutes les parties prenantes, d'adopter une démarche collaborative et de définir une stratégie de communication de crise.

RISQUES OPÉRATIONNELS

Les risques opérationnels émanent de la concaténation des cartographies des risques filiales et sites. Ils tiennent compte des résultats de l'auto-évaluation du Contrôle Interne. Certains risques sont identiques à ceux présentés dans la partie des risques stratégiques. Pour éviter les répétitions, ces risques sont indiqués mais non détaillés :

- incidents climatiques ayant un impact sur l'activité et les installations ;
- pénurie de main d'œuvre, faible attractivité, déficit en recrutement ;
- cyberattaque, sécurité de la data et des systèmes d'informations ;
- atteinte à la santé collaborateurs, visiteurs.

La santé et la sécurité des hommes et des femmes qui travaillent pour le Groupe sont une priorité. Pour améliorer constamment la sécurité au travail, le Groupe met en œuvre un programme international de mobilisation, de formation et

de gestion : « la Sécurité, c'est notre affaire ! ». Un référentiel sert de guide à toutes les unités de production et l'affichage des Règles d'or véhicule sur tous les sites les messages de prévention. Outil central de ce programme, la visite de sécurité comportementale (VSC) permet de sensibiliser et de mobiliser toutes les parties prenantes : Direction, managers et opérateurs. En outre, un programme visant à protéger la sécurité des collaborateurs en déplacement a été développé.

Contamination

La confiance des consommateurs dans les marques du Groupe repose sur une matière première et un produit de qualité irréprochable. Le Groupe est donc particulièrement attentif à la sécurité alimentaire de ses produits. Le risque de contamination est principalement lié à des origines microbiologiques mais aussi à de possibles contaminants chimiques, allergènes ou corps étrangers et ce, aux différents stades de l'élaboration des produits, depuis la collecte du lait ou l'achat des matières premières jusqu'à la fabrication et le stockage des produits, ou leur distribution.

La politique qualité du Groupe couvre aussi bien les processus d'achat des matières premières, que de production et de distribution. Elle répond aux protocoles internationaux de diagnostic et de maîtrise de la sécurité alimentaire les plus rigoureux et est constamment mise à jour, notamment dans ses nouveaux métiers, comme la nutrition infantile ou les ingrédients pour le secteur parapharmaceutique.

1.5.2.2. Cartographie des risques "Loi Sapin II"

La loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique de décembre 2016, dite loi Sapin II, impose l'établissement d'une cartographie détaillant les risques de corruption et de trafic d'influence, notamment en fonction des zones géographiques dans lesquelles le Groupe déploie ses activités.

La cartographie des risques de corruption vise deux séries d'objectifs :

- identifier, évaluer, hiérarchiser les risques de corruption pour garantir un programme de conformité efficace et adapté ;
- informer la Direction et lui donner la visibilité nécessaire pour la mise en œuvre de mesures de prévention et de détection proportionnées aux enjeux identifiés.

1.5.2.3. Cartographie des risques "Loi sur le devoir de vigilance"

Conformément à la loi relative au devoir de vigilance, Le Groupe SAVENCIA a établi un plan de vigilance dont l'objectif est d'identifier les risques et de prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes, ainsi que l'environnement, résultant de ses activités, de celles des sociétés qu'elle contrôle ainsi que de celles de ses sous-traitants et fournisseurs. Ce plan de Vigilance est consultable sur le site internet savencia-fromagedairy.com, comme sur le site internet du Groupe.

Nota : un seul plan de vigilance Groupe est rédigé.

1.5.2.4. Règlement général sur la protection des données (RGPD)

Les filiales du Groupe situées au sein de l'Union européenne ont achevé leur mise en conformité initiale et sont désormais en posture de maintien de la conformité.

L'équipe DPO effectue des contrôles de maintien en conformité des filiales, incluant, en particulier, des contrôles réguliers des sites Web du Groupe.

Le déploiement de l'outil numérique AGAT en 2026 participe du processus de contrôle permanent du DPO sur les filiales.

1.5.3. Modalités du contrôle

Les procédures de contrôle interne et de gestion des risques (ERM) sont mises en place en tenant compte des valeurs du Groupe qui mettent en avant la subsidiarité et l'autonomie de ses unités, ainsi que de la cartographie des risques. La Société-mère contrôle l'activité de ses filiales au travers :

- des Directions de régions chargées de les animer et de les superviser ;
- de la Direction Financière chargée d'apprécier la pertinence des résultats et l'équilibre financier du Groupe.

Le Comité d'audit et des risques du Conseil d'Administration assure le suivi de l'efficacité de ces contrôles, en s'appuyant sur les travaux du Contrôle interne, de l'Audit interne et des commissaires aux comptes.

Dans le cadre d'un plan pluriannuel, le Département d'Audit interne, rattaché à la Direction Générale du Groupe, porte une appréciation sur la maîtrise du contrôle interne de chacune des entités, ainsi que des processus transverses de plus en plus présents dans le Groupe, s'appuyant pour cela sur le cadre de référence défini par l'Autorité des marchés financiers (AMF). Les missions contribuent à apprécier les risques majeurs spécifiques à l'activité de chaque entité, en s'appuyant sur les cartographies des risques élaborées dans le cadre de la démarche ERM en cours de déploiement dans le Groupe. Le rapport établi à l'issue de la mission fait ressortir les points d'amélioration du contrôle interne. Les entités sont ensuite tenues d'établir et de déployer des plans d'actions visant à mettre en place les améliorations ainsi recommandées, et de rendre compte périodiquement de leur état d'avancement. L'avancement de ces plans d'actions est supervisé par les Directeurs de régions, et fait l'objet d'un suivi annuel par le Département d'Audit interne.

Concernant l'information financière, le processus d'élaboration des comptes de chaque filiale repose sur :

- un plan de comptes unique qui s'impose à toutes les filiales ;
- un manuel de procédures comptables visant à harmoniser les politiques mises en œuvre dans ce domaine.

Sur ces bases, les filiales établissent des situations mensuelles qui se comparent à la même période de l'exercice précédent. Elles établissent également une prévision annuelle de résultats. La Direction Financière du Groupe assure un suivi de l'activité et de ses résultats avec une présence active et un contrôle des informations reçues par les Directeurs Financiers de chaque activité.

Les comptes sociaux de chaque filiale et les informations supplémentaires nécessaires à l'établissement et aux retraitements des consolidations semestrielles et annuelles sont par ailleurs certifiés par les auditeurs externes de chaque filiale. La nomination de ces auditeurs est inscrite dans une politique d'harmonisation établie en liaison avec les commissaires aux comptes du Groupe. De plus les dirigeants de chaque filiale signent une lettre d'affirmation, à l'attention du Conseil d'Administration, sur la qualité et le contenu de leurs comptes.

Le processus d'élaboration des comptes consolidés repose sur un système informatisé permettant de centraliser les comptes sociaux ainsi harmonisés, de même que les informations supplémentaires nécessaires à l'élaboration de la consolidation.

Pour que ces opérations de consolidation soient assurées dans de bonnes conditions de contrôle interne, des procédures ont été établies et visent à garantir l'intégrité des données collectées au moyen d'un outil unique dont les accès sont strictement contrôlés. La fiabilité des traitements de consolidation et l'image fidèle des restitutions consolidées sont garanties par des procédures visant à séparer les tâches et à assurer la supervision des opérations.

Les commissaires aux comptes, dans le cadre de leurs diligences relatives à la vérification des comptes consolidés, procèdent chaque année à un examen des procédures mises en place pour l'établissement de ceux-ci et formulent les recommandations qu'ils estiment nécessaires. Ces remarques sont prises en compte pour améliorer régulièrement nos procédures existantes.

2. Plan de vigilance

Conformément à la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au Devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, le plan de vigilance ci-après présente la démarche de vigilance et le compte-rendu des actions mises en œuvre dans ce cadre au niveau du Groupe représenté par la société SAVENCIA Holding (nommé ci-après « Groupe SAVENCIA », « SAVENCIA » ou « le Groupe ») pour l'ensemble de ses activités. Il couvre ainsi non seulement les activités de sa filiale SAVENCIA Fromage & Dairy faisant l'objet du présent rapport (ainsi que des filiales et sous-filiales de cette dernière), mais également celles de SAVENCIA Gourmet (ainsi que des filiales et sous-filiales de cette dernière).

2.1. Introduction

Le Groupe SAVENCIA est un groupe agroalimentaire familial indépendant constitué d'entreprises à taille humaine, veillant ainsi à concilier sa dimension agroalimentaire internationale avec le profond attachement aux territoires locaux, sans oublier tous les acteurs de la création de valeur pour une alimentation durable et de qualité.

Le Groupe SAVENCIA veille ainsi à conduire ses opérations en respectant les droits humains et l'environnement partout où il est présent, que ses activités soient directement menées ou mises en œuvre dans le cadre de ses relations commerciales.

Les valeurs de SAVENCIA façonnent profondément la manière de travailler et les objectifs fixés : des consommateurs satisfaits, des producteurs, fournisseurs et partenaires accompagnés et encouragés à mettre en œuvre de bonnes pratiques, des travailleurs œuvrant dans un environnement sûr, éthique et durable. Ces valeurs guident la façon de protéger et promouvoir les droits humains et la volonté du Groupe de respecter l'environnement, et portent toute son action toujours plus engagée pour le bien commun : la mobilisation des équipes autour des valeurs communes, au quotidien et dans le monde entier, en est la parfaite illustration.

Cadre de référence

Dans la recherche d'amélioration continue, la satisfaction des consommateurs et des clients est primordiale et, d'une façon générale, de tous ceux qui travaillent dans et pour le Groupe. Le respect des droits humains et de l'environnement, la sécurité alimentaire et la lutte contre la corruption sont ainsi des règles exigeantes et incontournables, compatibles avec la recherche d'une performance économique optimale, dont elles assurent la pérennité.

Cette volonté est exprimée dans la Charte éthique du Groupe : diffusée à tous les collaborateurs et disponible sur le site interne du Groupe, elle guide les comportements et les décisions de l'ensemble des collaborateurs afin de travailler harmonieusement de manière éthique et responsable au sein de SAVENCIA.

Contexte de la loi

Le Plan de vigilance de SAVENCIA répond aux obligations de la loi française relative au Devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

Ce plan doit comporter « les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement » pouvant résulter des activités du Groupe et de ses filiales, et de celles des fournisseurs ou sous-traitants avec lesquels SAVENCIA entretient une relation commerciale établie.

Cette obligation s'articule autour de cinq mesures :

- une cartographie des risques ;
- des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des fournisseurs ou sous-traitants ;
- des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ;
- un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques ;
- un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.

Initiatives en faveur du Devoir de vigilance

Au-delà de la seule conformité à la loi, le plan de vigilance représente pour le Groupe une opportunité de formalisation et de coordination globale des initiatives déjà en place dans ses différents sites, filiales et avec ses partenaires d'affaires. Le Groupe agit de longue date comme une entreprise consciente de sa responsabilité sociale et environnementale envers ses clients, ses collaborateurs et ses fournisseurs, ainsi que les autres parties prenantes concernées. Il considère que les exigences de la loi sur le Devoir de vigilance s'intègrent totalement à ses objectifs éthiques et sociétaux, et veille au respect de ces obligations dans ses opérations et dans sa chaîne de valeur.

En effet, SAVENCIA a rejoint depuis 2003 le Global Compact des Nations Unies, la plus large initiative en faveur du développement durable, marquant sa volonté de travailler sur la mesure des impacts et sur une approche de développement durable traversant toute sa chaîne de valeur. En résonance avec les initiatives de l'ONU, les principes de responsabilité du Groupe SAVENCIA trouvent leur fondement dans les textes internationaux de référence qui définissent les engagements à respecter notamment en matière de droits humains :

- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les Objectifs de Développement Durable (ODD) et les Principes du Global Compact des Nations Unies ;
- les Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales ;

- la Déclaration tripartite de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les entreprises multinationales ;
- les législations nationales, notamment en matière de devoir de vigilance pour le respect des droits humains et de l'environnement.

Dans le cadre de sa stratégie de croissance portant son ambition d'allier sens et performance, le Groupe SAVENCIA a construit sa démarche de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) autour du plan Oxygen, dans la volonté d'agir avec nos partenaires et d'innover pour un monde éthique et durable. Le plan Oxygen intègre en ce sens les attentes exprimées par les Parties Prenantes du Groupe traduites dans une analyse de matérialité, et renforce les efforts RSE du Groupe déclinés selon quatre axes majeurs de progrès, avec une ambition globale et des actions locales, portées par ses filiales.

2.2. Gouvernance et parties prenantes

2.2.1. Gouvernance

Dans le cadre de l'engagement du Groupe SAVENCIA pour le respect des droits humains et de l'environnement, la Direction Générale a confié à la Direction Gestion des risques et Conformité la responsabilité de mise en œuvre de la démarche de vigilance du Groupe.

Sa responsabilité consiste notamment à coordonner la structure et le contenu du plan de vigilance et à émettre des recommandations aux différentes directions impliquées. Les avancées sont régulièrement communiquées à la Direction du Groupe. Les Directions Communication, RSE, Ressources Humaines, Achats, Juridique, Qualité, Opérations, Contrôle et Audit interne, ont participé au suivi des actions et ont contribué à la rédaction du plan de vigilance. Les fonctions responsables des enjeux du Devoir de vigilance disposent de leurs propres organes internes de pilotage.

L'avancée du plan de vigilance est suivie par le Comité Éthique et Culture Groupe, qui intègre les sujets du Devoir de vigilance. Présidé par le Secrétaire Général du Groupe, il est composé du Président du Groupe, du Directeur financier, du Directeur juridique, du Directeur Ressources humaines et du Directeur Conformité. Il se tient au minimum deux fois par an en réunion plénière et autant de besoin en fonction de l'actualité. En 2024, il a poursuivi la revue de l'avancement des mesures relatives au Devoir de vigilance et des plans d'actions correspondants.

Le Comité audit et risques est l'un des Comités spécialisés du Conseil d'Administration notamment dédié aux sujets de conformité et notamment du Devoir de vigilance. Créé en 2017, il se réunit au moins quatre fois par an, et s'assure du déploiement du plan de vigilance.

Le Comité RSE auquel participe le Directeur Conformité intègre également les enjeux de vigilance en cohérence avec le pilotage des actions RSE du plan Oxygen.

Enfin, le Comité pilotage Conformité est l'instance de conduite et de suivi des actions de vigilance. Il se réunit au moins deux fois par an et autant de fois que nécessaire selon l'actualité et le suivi des risques.

2.2.2. Relations avec les parties prenantes

Convaincu qu'une approche collaborative permet de construire et de porter sa démarche de vigilance, le Groupe SAVENCIA souhaite renforcer la prévention des risques en veillant à inclure l'ensemble des personnes, structures et organisations potentiellement impactées par ses activités.

Les parties prenantes sont à ce titre régulièrement consultées, aussi bien au niveau local que national, afin de mettre en place des plans d'actions et mesures prioritaires visant à prévenir les risques sur les droits humains et sur l'environnement liés aux activités du Groupe.

Nos principales parties prenantes sont:

- en interne : nos collaborateurs, nos partenaires sociaux, nos dirigeants et nos actionnaires.
- en externe : nos producteurs, nos consommateurs, nos fournisseurs, nos clients mais également les communautés locales, institutions publiques, les investisseurs et des ONG.

Concertation avec les organisations syndicales

Le Groupe accorde une véritable priorité à la qualité de vie au travail et aux relations sociales, qu'il considère comme une source d'épanouissement et de performance durable. Le dialogue social est ainsi entretenu au travers de la représentation des salariés mise en place à tous les niveaux du Groupe :

- au sein des instances représentatives du personnel de chaque filiale,
- dans le cadre du Comité de Groupe France, instance représentative qui se réunit deux fois par an,
- à l'occasion des commissions paritaires France, qui pilotent les dispositifs mis en place par voie d'accord (prévoyance, frais de santé, plan d'épargne pour la retraite collectif, participation Groupe);
- par l'organisation d'un Comité d'Entreprise Européen (CEES), réuni une fois par an, géré par un accord de fonctionnement, en conformité avec les dispositions définies par la Directive 2009/38/CE du Parlement Européen et du conseil du 6 mai 2009 et sa transposition en droit français par l'ordonnance n°2011-1328 du 20 octobre 2011, portant transposition de la Directive.

Relations avec les parties prenantes au niveau opérationnel

Pour prévenir et gérer au mieux les impacts sur les droits humains et environnementaux de ses activités, le Groupe SAVENCIA construit et entretient un dialogue avec les parties prenantes au niveau opérationnel. Ces échanges relèvent d'une volonté du Groupe de structurer une relation durable avec son écosystème, et se déclinent notamment par des actions concrètes inscrites dans le cadre d'adhésion à des initiatives globales.

Afin de participer à l'avenir de la filière laitière et de partager ses pratiques, SAVENCIA Fromage & Dairy travaille ainsi avec tous les acteurs de la chaîne de valeur en France : la Fédération nationale des industriels laitiers (FNIL), l'Association de la transformation laitière française (ATLA), et l'Association nationale des Industries alimentaires (ANIA).

SAVENCIA Fromage & Dairy siège au sein des conseils d'administration du Centre national interprofessionnel de l'économie laitière (CNIEL-interprofession lait de vache), de l'Association nationale interprofessionnelle caprine (l'ANICAP- interprofession du lait de chèvre), de France brebis laitière (FBL – interprofession du lait de brebis), et de leurs instances régionales.

A l'échelon international, SAVENCIA Fromage & Dairy est également signataire de la déclaration « Pathways to dairy net zero » et membre actif de la Fédération Internationale du Lait (FIL-IDF), de la Sustainable Agriculture Initiative (SAI) et du Dairy Sustainability Framework (DSF). Les ambitions de SAVENCIA Fromage & Dairy rejoignent les critères et éléments fondamentaux du DSF: émissions de gaz à effet de serre, nutriments des sols, déchets, eau, qualité et capacité de rétention des sols, biodiversité, soin des animaux, conditions de travail, développement du marché, économies rurales, qualité et sécurité des produits, respect de la législation locale, droits humains et lutte contre la déforestation.

SAVENCIA Fromage & Dairy est membre depuis 2021 de la Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO). Elle s'est appuyée également pour sa Charte pour le Bien-être animal sur l'expertise de l'ONG internationale Compassion In World Farming (CIWF).

Par ailleurs, SAVENCIA Gourmet, avec les sociétés Valrhona, Weiss et Révillon, participe au projet Cacao Forest qui réunit des partenaires de milieux divers pour développer une filière plus responsable et plus durable.

2.3. Périmètre et modèle économique

2.3.1. Chaîne de valeur

Présent dans 120 pays sur les cinq continents et réunissant plus de 25 000 collaborateurs, le Groupe propose un portefeuille de marques premium ainsi qu'une offre de produits et de services destinés aux professionnels de la restauration et des marchés industriels (agroalimentaire, diététique, santé...). Au travers de ses filiales situées dans le monde entier, il opère principalement dans l'univers laitier et fromager (SAVENCIA Fromage & Dairy) ainsi que dans les domaines de la Charcuterie, des Produits de la Mer et du Chocolat (SAVENCIA Gourmet).

SAVENCIA Fromage & Dairy est un acteur majeur de la transformation laitière et le 5^{ème} groupe fromager mondial.

Son portefeuille de marques uniques telles que Caprice des Dieux, St Morêt, Tartare, Elle&Vire, rassemble des spécialités fromagères, beurres et crèmes destinées au retail, et des crèmes, beurres, fromages et cheese sauce pour les professionnels de la restauration et de la pâtisserie-

boulangerie. Des solutions nutritionnelles et des beurres techniques sont également développés spécialement pour l'industrie.

SAVENCIA Gourmet est un acteur international de la gastronomie sucrée en Food service, présent en GMS (Grandes et moyennes surfaces) en France, avec des marques de charcuterie et de produits de la mer. Il regroupe notamment la marque Valrhona, référente sur le marché du chocolat Premium pour les professionnels, mais également d'autres marques telles Bordeau Chesnel et Coraya.

2.3.2. Champ d'application du Devoir de vigilance

Les mesures de vigilance détaillées dans le présent plan sont déployées sur la chaîne de valeur du Groupe SAVENCIA relevant :

- des opérations : il s'agit de toutes les activités réalisées par les filiales du Groupe avant la vente des produits : ce sont essentiellement des activités de production ou de transformation, et d'éventuelles activités en amont ou en aval (transport par exemple). Toutes marques confondues, les sites correspondants sont principalement situés en France. Des sites se trouvent également aux États-Unis, en Amérique du Sud, en Europe centrale et en Asie. Les détenteurs de droits identifiés sont les collaborateurs du Groupe, mais relèvent également de l'environnement des sites d'activités des filiales, notamment les riverains ;
- des chaînes d'approvisionnement : cela regroupe l'activité de l'ensemble des fournisseurs et sous-traitants. Il s'agit, en interne à la chaîne d'approvisionnement, des travailleurs œuvrant pour les fournisseurs. Et en externe, ce sont les populations et l'environnement potentiellement impactés par les activités des fournisseurs ;
- de la vente et de la consommation : il s'agit de la vente directe aux consommateurs (activités BtoC Business to Consumer) mais aussi de la vente à des professionnels (activités BtoB Business to Business).

2.4. Analyse des risques

Nos activités et nos opérations ont des impacts sur notre écosystème. Le Groupe SAVENCIA, ainsi que ses filiales, veille à contrôler ces impacts, et à remédier aux effets négatifs générés. Le Groupe a ainsi développé une démarche d'évaluation des risques en prenant en compte les spécificités locales et les sujets émergents.

En cohérence avec la méthodologie de l'évaluation des risques réalisées au niveau du Groupe, comme avec celle recommandée par l'Agence Française anti-corruption au titre de la conformité à la loi Sapin 2, le Devoir de vigilance se concentre spécifiquement sur les risques que le Groupe SAVENCIA fait peser sur son environnement et son écosystème.

Les travaux effectués fin 2022 avec l'accompagnement d'un cabinet expert ont permis de définir la nomenclature des risques Vigilance du Groupe et d'analyser des risques sur un périmètre d'activités élargi, avec notamment la prise en compte des communautés locales.

Définition des catégories de risques

Une première étape consiste en la définition détaillée des catégories de risques concernées par le Devoir de vigilance autour des droits humains et de l'environnement. Afin de pouvoir effectuer une évaluation précise du niveau de risques en fonction de la nature de risque et de l'ampleur de

l'impact sur l'écosystème de SAVENCIA, ces deux grandes catégories sont divisées en domaine de risque spécifique, en tenant compte des principales catégories de personnes dont les droits sont potentiellement impactés. Il en résulte la nomenclature des risques suivante:

Enjeux du Devoir de vigilance

Droits humains et libertés fondamentales	Santé et sécurité des personnes	Environnement	Communautés locales
--	---------------------------------	---------------	---------------------

Risques associés

Libertés syndicales	Santé et sécurité des travailleurs	Contribution au changement climatique	Conditions de vie et de logement et accaparement des terres
Discrimination et harcèlement	Santé et sécurité des consommateurs	Utilisation des ressources naturelles, atteinte à la biodiversité et au bien-être animal	
Travail forcé		Pollution eau, air et sols	
Travail des enfants			
Rémunération et temps de travail			
Autres conditions de travail (relation de travail formelle, conditions de logement et de trajet domicile-travail organisé par l'employeur)			

Pour les risques sur les droits humains, le Groupe se réfère aux droits humains internationalement reconnus dans la Charte internationale des droits de l'homme et les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT), notamment :

- les droits et principes fondamentaux au travail : liberté d'association et droit à la négociation collective, élimination du travail forcé ou obligatoire, abolition du travail des enfants, élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (ex. : représentation des femmes, égalité de rémunération), un milieu de travail sûr et salubre ;
- les autres droits au travail : organisation du travail, rémunération et avantages sociaux, le bien-être et la qualité de vie au travail (ex. : absence de violence et de harcèlement moral ou sexuel, transformation de l'environnement de travail), respect de la vie privée, mise à disposition d'infrastructures (ex. : restauration, sanitaires, logement) ;

- les droits des communautés locales : accès aux ressources naturelles (ex. : eau), l'acquisition, la location et l'utilisation des terres (ex. : droit de propriété et consentement libre, préalable et éclairé), la santé, sécurité et sûreté des communautés locales.

A partir de cette nomenclature des risques, les travaux d'analyse des risques ont été réalisés fin 2022 sur 24 catégories d'achats et d'activités du Groupe relevant des domaines suivants :

- les achats directs dont ceux de matières premières agricoles stratégiques du Groupe - lait, cacao, viande et poisson,
- les achats indirects,
- les achats techniques,
- et enfin les activités de transformation des produits.

Le périmètre couvert est celui de SAVENCIA et de ses filiales, mais également de ces fournisseurs et sous-traitants, conformément aux exigences de la loi sur le Devoir de vigilance.

Analyse des risques

Afin de déterminer les risques les plus significatifs de SAVENCIA, c’est-à-dire les atteintes négatives potentielles les plus sévères que les activités du Groupe pourraient causer aux personnes et à l’environnement, il a été procédé à une analyse à partir de contenus bibliographiques recueillis en consultation de sources ouvertes (publication internet, ouvrages, indicateurs publics, etc.) et à partir de consultations internes, d’experts métiers donnant leur appréciation du niveau de risques considéré.

Pour les risques liés au périmètre géographique des activités de SAVENCIA, plusieurs indices reconnus sont pris en compte:

- Worldwide Governance Indicators (Indice World Bank), qui reflète les risques en termes de droits humains (droits humains, communautés locales et consommateurs);
- Environmental Performance Index (Yale et Columbia University), qui rapporte le risque environnemental;
- Et le Corruption Perceptions Index (Transparency International) qui présente le risque de corruption, facteur aggravant pour les volets sociaux et environnementaux.

Deux niveaux sont ainsi déterminés pour définir le caractère significatif des risques analysés :

- la sévérité, en déterminant les impacts qui seraient les plus importants en termes de gravité, d’étendue et d’irrémediabilité;
- la probabilité, en appréciant l’éventualité de réalisation du risque.

Il en résulte une analyse dite brute des risques inhérents aux activités du Groupe.

Puis, en prenant en compte les actions de prévention et d’atténuation mises en œuvre par le Groupe et ses filiales, le niveau de risque dit net est évalué selon 4 niveaux de maîtrise (faible, partielle, satisfaisante, forte).

Cartographie des risques

A partir des résultats d’analyse obtenus, le Groupe SAVENCIA a cartographié les risques significatifs, en définissant le niveau de priorité selon la sévérité de l’impact sur les droits humains et l’environnement.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre de la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), des travaux ont été menés en 2024 afin de réaliser une analyse de double matérialité permettant d’identifier les enjeux RSE du Groupe à prioriser et les plans d’action associés (Cf. Rapport de durabilité - Informations générales).

La méthodologie d’identification des risques d’atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l’environnement suivie dans le cadre de la cartographie Vigilance diffère de la méthodologie d’identification des impacts, risques et opportunités (IROs) au titre de la CSRD.

Des travaux d’approfondissement de la cartographie des risques Vigilance et de mise en cohérence avec l’analyse des IROs seront ainsi menés en 2025.

Les risques par catégories suivants ont été identifiés comme nécessitant une vigilance particulière, et concernent essentiellement notre approvisionnement en matières agricoles.

Catégories	Risques prioritaires (bleu Droits humains, vert Environnement)
LAIT	<ul style="list-style-type: none"> ● Santé et sécurité des producteurs ● Rémunération et temps de travail des producteurs ● Contribution au changement climatique ● Ressources naturelles, biodiversité et bien-être animal
CACAO	<ul style="list-style-type: none"> ● Santé et sécurité des producteurs ● Rémunération et temps de travail des producteurs ● Travail des enfants ● Travail forcé ● Communautés locales ● Contribution au changement climatique ● Ressources naturelles, biodiversité
POISSON	<ul style="list-style-type: none"> ● Santé et sécurité des travailleurs ● Ressources naturelles, biodiversité et bien-être animal
VIANDE POULET ET PORC	<ul style="list-style-type: none"> ● Santé et sécurité des travailleurs ● Rémunération et temps de travail ● Ressources naturelles, biodiversité et bien-être animal
SOJA/PALME	<ul style="list-style-type: none"> ● Contribution au changement climatique ● Ressources naturelles, biodiversité

Catégories	Risques prioritaires (bleu Droits humains, vert Environnement)
FRUITS SECS	<ul style="list-style-type: none"> ● Santé et sécurité des travailleurs ● Travail des enfants ● Ressources naturelles, biodiversité
OVOPRODUITS	<ul style="list-style-type: none"> ● Ressources naturelles, biodiversité et bien-être animal
EAU	<ul style="list-style-type: none"> ● Ressources naturelles ● Pollution
ENERGIE	<ul style="list-style-type: none"> ● Contribution au changement climatique
EMBALLAGES	<ul style="list-style-type: none"> ● Contribution au changement climatique ● Ressources naturelles, biodiversité ● Pollution

Cette priorisation n'exclut pas le suivi des autres sujets de vigilance analysés comme étant à risques plus faibles, qui font également l'objet de plan d'actions relevant de la démarche RSE du Groupe, ni l'intégration de tous les nouveaux sujets à risques qui pourraient être identifiés comme significatifs.

Les résultats de l'analyse des risques communiqués durant l'année 2023 aux filiales du Groupe ont permis une sensibilisation aux risques du Devoir de vigilance des comités de directions concernés, et leur mobilisation dans les actions de prévention et de remédiation à mettre en œuvre.

Les actions prioritaires pour atténuer les atteintes potentiellement générées par ces risques et pour les prévenir, font l'objet d'une consultation des parties prenantes du Groupe. L'ensemble des parties prenantes internes représentatives, notamment les équipes RH, RSE, Achats, Qualité, Santé Sécurité et Environnement, mais également les représentants du personnel, membres du Comité de Groupe France et Comité d'Entreprise Européen SAVENCIA (CEES), ont été associées pour nourrir cette démarche.

2.5. Évaluation régulière au regard de l'analyse des risques

Conformément aux dispositions de la loi sur le devoir de vigilance, la démarche de conformité est actualisée et mise à jour en fonction d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs internes.

Le Comité de pilotage Conformité, chargé de piloter la démarche de conformité aux côtés du réseau des Référents Conformité, se réunit ainsi au moins deux fois par an et plus selon les besoins, afin de suivre le déploiement du dispositif de vigilance.

● Suivi qualitatif

Le suivi qualitatif est réalisé en collaboration avec le réseau des Référents Conformité en filiales. Ces derniers, présents au plus près de la réalité opérationnelle du Groupe, font remonter à la Direction Conformité tout type de manquement ou de risque d'atteinte aux droits humains constaté dans l'exercice de leurs fonctions. Ils peuvent également faire part d'inquiétudes ou de préoccupations des collaborateurs.

Ce lien permanent entre le réseau des Référents de Conformité et la Direction Conformité permet d'évaluer de manière concrète l'efficacité des actions mises en place. Les plans d'actions et les pistes d'amélioration sont donc notamment établis en fonction des différentes remontées des Référents.

● Suivi quantitatif

Les différentes mesures mises en place en interne sont accompagnées d'indicateurs de suivi permettant d'évaluer l'efficacité de la démarche de vigilance. Pour atteindre les objectifs du Devoir de vigilance, le Groupe SAVENCIA dispose de différents outils et mécanismes.

Reporting social

Les données du reporting social du Groupe font l'objet d'une analyse détaillée qui permet d'évaluer l'efficacité des actions ou politiques du Groupe, et de déterminer les éventuelles évolutions à y apporter.

Au titre du Devoir de vigilance, sont en particulier suivis :

- les effectifs annuels (permanents et non permanents), avec le détail sur les embauches et les sorties,
- l'âge des effectifs ;
- l'égalité professionnelle femmes-hommes ;
- l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap ;
- le temps de travail ;
- l'absentéisme ;
- la formation et enfin les salaires et charges ;
- les relations sociales.

Les détails relatifs à ces actions et au suivi correspondant, sont précisés dans le chapitre Atténuation des risques et de prévention des atteintes graves du Plan de vigilance.

L'expression directe des collaborateurs et la mesure du bien-être

Le développement du Système d'Information Ressources Humaines #Mysavencia a permis depuis 2022 de faire progresser la pratique de l'Entretien annuel d'évaluation (EAD) auprès de l'ensemble des populations managers, puis

progressivement auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Par ailleurs, soucieux du bien-être de ses collaborateurs, le Groupe a décidé de disposer d'un outil de perception sur le bien-être au travail des collaborateurs du Groupe par la réalisation périodique d'enquêtes d'opinion interne et la mise en place de plans d'amélioration. Une enquête d'opinion interne a ainsi été réalisée en juin 2022 dans la quasi-totalité des filiales de SAVENCIA de plus de 50 personnes selon la méthodologie de Great Place To Work (GPTW) avec le questionnaire Trust Index comprenant 60 questions et investiguant 5 grandes dimensions : la crédibilité, le respect, l'équité, la fierté et la convivialité.

De façon plus générale, les différents canaux à disposition des collaborateurs constituent autant de moyens d'écoute et d'expression permettant de faire notamment remonter toute difficulté, tout dysfonctionnement ou tout manquement: les collaborateurs disposent notamment de différents dispositifs mis en place par convention avec le cabinet Stimulus, dont une cellule d'écoute anonyme, et peuvent formuler un signalement via la ligne d'alerte Groupe (cf. Plan de vigilance - 3.8 Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements).

Audit interne

Dans l'exercice de ses fonctions, l'Audit interne du Groupe SAVENCIA est amené à revoir les moyens et contrôles mis en place au sein des filiales relevant du présent Plan de vigilance.

La méthodologie de l'Audit interne s'appuie sur le cadre de référence du contrôle interne défini par le COSO (Committee Of Sponsoring Organizations). Ce référentiel de contrôle interne a pour objectif d'évaluer le contrôle interne selon 17 principes intégrés dans 5 composantes selon le modèle de 2013. Ces principes sont évalués à l'aide d'un ensemble de guide d'entretiens, coconstruits avec les experts métiers, et permettant notamment d'évaluer les risques sur les processus relatifs à l'environnement, au social, à l'éthique et aux achats responsables dans les filiales du Groupe SAVENCIA. Ces évaluations sont :

- complémentaires aux audits réalisés par les lignes métiers (audits Qualité, SST, Assurance, etc.) et aux audits externes ;
- transversales et concernent donc l'ensemble des processus et activités des filiales ;
- périodiques, chaque filiale étant auditée tous les 3 à 4 ans.

Le plan d'audit peut cependant être adapté en fonction de l'évaluation des risques réalisée en amont incluant les évaluations des risques pays en termes de respect des droits humains et de la santé, les remontées du Dispositif d'alerte Groupe, ou de tout autre remontée pertinente interne comme externe. Les restitutions des visites d'audit sont partagées avec la Direction Générale du Groupe et la Direction de la Conformité. En cas de point d'attention, la Direction de la Conformité met en évidence les risques non maîtrisés devant faire l'objet de plans d'action et d'un éventuel contrôle renforcé.

Labellisation Groupe

Le Groupe SAVENCIA fait annuellement auditer ses processus, pratiques et outils dédiés aux Ressources Humaines par un organisme indépendant, lui permettant d'être labellisé « Top Employer ». Ce label distingue les entreprises qui appliquent les meilleures pratiques dans le domaine des Ressources Humaines. SAVENCIA est reconnu pour ses politiques et programmes, notamment dans la gestion des talents, le recrutement, l'intégration, la formation et le développement des compétences. Ainsi, le Groupe SAVENCIA est officiellement Top Employer Europe pour la 11^{ème} fois consécutive.

De plus, 17 pays du Groupe sont certifiés "Top Employer": Argentine, Belgique, Brésil, Chine, République Tchèque, France, Allemagne, Inde, Japon, Pologne, Slovaquie, République de Corée, Espagne, États-Unis et pour la première fois : la Serbie, la Roumanie et le Royaume-Uni. Cette certification démontre l'engagement de SAVENCIA en faveur d'un meilleur environnement de travail et met en valeur ses politiques RH responsables.

Avec la certification de la société espagnole Arias, le Groupe SAVENCIA compte en 2024 six de ses filiales certifiées B Corporation®, avec Valrhona, Rogue Creamery, República del cacao, Norohy et Adamance.

Santé sécurité des collaborateurs

En matière de santé et de sécurité, des indicateurs (nombre et fréquence d'accidents du travail, etc.) permettent de suivre l'évolution du nombre et du type d'incidents survenus au sein des sites du Groupe, afin de prévoir rapidement de nouvelles mesures correctives adaptées (Cf. Plan de vigilance - Atténuation des risques et prévention des atteintes graves).

Audit qualité

Des indicateurs de performance sont intégrés dans la démarche d'évaluation des tiers. Cela permet de mesurer l'efficacité de la procédure dans le cadre de la prévention des risques d'atteinte aux droits humains, à la santé et sécurité, et à l'environnement. Les contrôles et audits réguliers des organismes de certification sont autant de moyens de mesurer l'efficacité du dispositif de conformité. En fonction des scores et résultats recueillis, un plan d'actions est défini indiquant les mesures correctives à prioriser. (Cf. Plan de vigilance - Atténuation des risques et prévention des atteintes graves).

Fournisseurs

Le Groupe est particulièrement vigilant quant aux risques liés à sa chaîne d'approvisionnement qui sont considérés comme prioritaires.

L'évaluation de la situation des fournisseurs vis-à-vis de la cartographie des risques Vigilance relève de la démarche Achats responsables du Groupe (Cf. Plan de vigilance - Achats responsables).

2.6. Atténuation des risques et prévention des atteintes graves

Dans cette partie sont présentées les principales actions mises en place par SAVENCIA pour réduire les risques significatifs générés par ses activités pouvant entraîner des atteintes graves aux droits humains et libertés fondamentales, à la santé et la sécurité des personnes, et au respect de l'environnement, ainsi que le suivi des résultats correspondants.

Sont également présentées les mesures de vigilance pour les activités des fournisseurs du Groupe et de ses filiales avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie.

Les risques présentés ne sont pas exhaustifs et relèvent d'une sélection prioritaire de notre analyse détaillée des risques.

Par ailleurs, une action transverse fondamentale a été mise en œuvre dans l'ensemble du Groupe avec le déploiement d'une formation obligatoire en e-learning concernant le Devoir de vigilance. Déployée en 2023 et traduite dans toutes les langues du Groupe, elle vise à sensibiliser les collaborateurs aux risques d'atteintes graves aux droits humains, à la santé et à la sécurité et à l'environnement, générés par les filiales, ainsi que les fournisseurs ou les sous-traitants du Groupe, en France et dans le reste du monde. Cette formation présente les enjeux des mesures qui composent le plan de vigilance, notamment le mécanisme d'alerte concernant l'existence ou la présomption de risques.

En 2024, 80% des collaborateurs connectés du Groupe ont été formés en e-learning sur le Devoir de vigilance.

2.6.1. Actions du Groupe

Ce chapitre présente les actions entreprises pour prévenir et remédier aux atteintes que pourraient générer les activités du Groupe et de ses fournisseurs. Ces actions sont liées aux risques significatifs identifiés dans la cartographie Vigilance; d'autres relèvent parfois d'un niveau moins élevé de risques, mais demeurent très importants pour le Groupe.

Pour chaque risque identifié sont ainsi présentées les mesures prises et le suivi des résultats.

Ce suivi se réfère au Rapport de durabilité 2024 par un renvoi aux chapitres et indicateurs correspondants.

2.6.1.1. Droits humains et libertés fondamentales

Dans le cadre du Devoir de vigilance, SAVENCIA a identifié les risques que son activité fait porter sur les femmes et les hommes en matière de droits humains.

Six risques ont ainsi été définis et analysés selon la méthodologie précédemment présentée dans le Plan de vigilance - Analyse des risques.

- Travail des enfants

Risque de faire travailler des enfants (à l'exception du cadre réglementé du cursus scolaire et de l'apprentissage)

Conformément à la convention de l'OIT n°138 de 1973 sur l'âge minimum, à la convention de l'OIT n°182 de 1999 sur les pires formes de travail des enfants, le Groupe proscrit le recours au travail des mineurs n'ayant pas atteint l'âge minimum de 15 ans. Au-delà du rejet du travail des enfants, SAVENCIA s'engage à respecter partout les droits des enfants, inscrits dans la Convention Internationale des droits des enfants de 1989.

Actions déployées	Résultats
GROUPE	
<p>Les équipes RH des filiales contrôlent systématiquement l'âge des candidats à l'embauche.</p> <p>Les engagements de la Charte Achats responsables du Groupe couvrent le travail des enfants.</p>	<p>En 2024, l'âge minimum des collaborateurs permanents du Groupe est de 16 ans ; les personnes d'âge inférieur à 18 ans sont principalement salariées dans le cadre de contrat d'apprentissage en alternance école-entreprise.</p> <p>A fin 2024, 83 % des dépenses externes du Groupe pilotées par l'organisation Achats et réalisées avec les fournisseurs majeurs (dont la dépense annuelle du Groupe est supérieure à 1 million d'euros) sont couvertes (hors achats matières premières agricoles).</p> <p>Cf. Plan de vigilance - chapitre "Achats responsables".</p>
CACAO	
<p>Le travail des enfants est un risque majeur auquel est confronté l'ensemble du secteur du cacao, la production ayant principalement lieu dans des pays de l'hémisphère Sud. Des actions spécifiques sont ainsi entreprises dans les filiales Cacao de SAVENCIA pour répondre aux risques identifiés sur les droits humains, notamment celui d'accroissement du travail des enfants en fonction des évolutions du prix du cacao.</p> <p>Dans le cadre de sa politique d'approvisionnement, la filiale Valrhona établit des accords pluriannuels de 3 ans minimum avec tous les producteurs partenaires, avec une durée moyenne des contrats supérieure à 8 ans. Ces contrats permettent de maintenir des prix élevés pour limiter le travail des enfants.</p> <p>Valrhona a rejoint en 2017 l'ONG International Cocoa Initiative (ICI) qui est présente au Ghana et en Côte d'Ivoire. Cette ONG œuvre pour assurer un meilleur avenir aux enfants des communautés productrices de cacao. L'ICI a ainsi testé et déployé des solutions de développement de Systèmes de Suivi et de Remédiation du Travail des Enfants (SSRTE). La priorité est d'adresser ces solutions sur nos approvisionnements d'Afrique de l'Ouest qui sont les plus à risque.</p> <p>Un des piliers du programme Rev'cacao mis en œuvre par les filiales Révillon, La Maison du chocolat et De Neuville, concerne la lutte contre le travail des enfants dans les plantations. L'accès à une éducation de qualité étant clé dans ce cadre, une prime "cacao durable" versée au producteur contribue à payer les frais de scolarité des enfants.</p>	<p>Valrhona s'engage dans des programmes qui facilitent et améliorent les conditions d'accès à l'éducation: une dizaine d'écoles ont ainsi été construites et rénovées en Côte d'Ivoire, Ghana, et Venezuela.</p> <p>Depuis 2023, Valrhona a signé avec ses partenaires en Côte d'Ivoire et au Ghana la mise en place dans chacun des pays d'un système de suivi et de remédiation du travail des enfants selon la méthode d'ICI (International Cocoa Initiative).</p>

Actions déployées	Résultats
FRUITS SECS	
<p>L'activité liée aux fruits secs est confrontée à des chaînes d'approvisionnement complexes, qui impliquent de nombreux intermédiaires dans des filières internationales morcelées et souvent sensibles. Une forte informalité du travail (cassage des noix dans le cadre familial) expose au travail des enfants dans certains pays de l'Europe de l'est notamment.</p> <p>Les filiales du Groupe s'approvisionnant en fruits secs demandent à leurs fournisseurs de signer la Charte achats responsables.</p>	<p>En 2024, l'ensemble des fournisseurs de la filiale Fruisec a signé la Charte Achats responsables du Groupe engageant notamment les partenaires dans l'interdiction du travail des enfants.</p>

- Travail forcé

Risque de mettre en place du travail forcé en tant que main-d'œuvre permanente, mais également temporaire ou intérimaire.

Conformément à la convention de l'OIT n° 29 de 1930 sur le travail forcé, à la convention OIT n° 105 de 1957 sur l'abolition du travail forcé, le Groupe proscrie le recours au travail forcé en garantissant que tout travail est volontaire et que les employés sont libres de quitter leur emploi à tout moment.

Actions déployées	Résultats
GROUPE	
<p>Les engagements de la Charte achats responsables couvrent le travail forcé.</p> <p>Dans chaque filiale, les équipes RH vérifient que les salariés employés bénéficient d'un engagement formel réciproque.</p>	<p>A fin 2024, 83 % des dépenses externes du Groupe pilotées par l'organisation Achats et réalisées avec les fournisseurs majeurs (dont la dépense annuelle du Groupe est supérieure à 1 million d'euros) sont couvertes (hors achats matières premières agricoles).</p> <p>Cf. Plan de vigilance - chapitre "Achats responsables".</p>
POISSON	
<p>Coraya s'approvisionne en poisson sauvage, du colin d'Alaska et du Merlu du Pacifique, pêchés dans le Pacifique Nord.</p> <p>Le référentiel de pêche durable MSC sur lequel se basent les activités de la filière intègre des critères pour les fournisseurs et transformateurs de produits de la mer certifiés, afin de garantir que les produits ne sont pas issus du travail forcé ou du travail des enfants.</p>	<p>En 2024, 100 % des poissons de la gamme de surimis Coraya sont issus d'une pêche durable, contrôlée par un organisme indépendant.</p>

- Rémunération et temps de travail

Risque pour les travailleurs de ne pas être rémunérés conformément aux Conventions de l'OIT et selon la réglementation locale.

Conformément à la convention de l'OIT n° 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération, le Groupe veille à respecter les droits des travailleurs et ses filiales se conforment aux lois applicables en matière de droit du travail, en particulier en ce qui concerne le salaire, qui doit être au moins égal au salaire minimum du pays pour un travail équivalent, l'objectif étant de favoriser un salaire décent, tel qu'envisagé par l'OIT.

Actions déployées	Résultats
<p>GROUPE</p> <p>Le Groupe SAVENCIA se conforme à toutes les lois locales et applicables et veille au travers de sa politique ressources humaines à ce que les performances individuelles et collectives soient reconnues et rémunérées en cohérence avec les standards du marché de chaque pays.</p> <p>Dans l'ensemble des filiales, le Groupe respecte les règles en matière de négociation collective sur les augmentations de salaire (notamment les Négociations Annuelles Obligatoires en France). Des dispositifs de protection sociale, de santé et prévoyance notamment, et d'épargne salariale sont développés au sein du Groupe visant à protéger les collaborateurs et leur famille et à rétribuer la performance collective.</p>	<p>Cf. Rapport de durabilité - Social - Effectifs de l'entreprise.</p>
<p>LAIT</p> <p>Dans les trois dernières années, SAVENCIA Fromage & Dairy a augmenté le prix du lait de base 38/32 de +33 %.</p> <p>Depuis 2018, le prix du lait est en moyenne supérieur de +1 % vs France Agrimer (ref. moyenne marché France).</p> <p>Au-delà du prix du lait, le Groupe met en place plusieurs programmes d'accompagnement - y compris financier - en faveur du renouvellement des générations et de la transition agricole, pour encourager une production laitière encore plus durable.</p> <p>Dans le cadre de la stratégie Terroirs de lait 2032, des mesures financières et d'accompagnements spécifiques ont été développées. De jeunes agriculteurs bénéficient ainsi d'un Pack d'accompagnement à l'installation avec notamment une aide financière, un engagement contractuel sur la durée et un soutien technique, contribuant à consolider leur projet.</p>	<p>Cf. Rapport de durabilité - Social - Travailleurs de la chaîne de valeur.</p> <p>En 2024, 352 jeunes agriculteurs ont bénéficié d'au moins un accompagnement financier à l'installation (vs 187 en 2023).</p> <p>Cf. Rapport de durabilité - Social - Travailleurs de la chaîne de valeur et Chapitre Gouvernance - Gestion des relations avec les fournisseurs.</p>

Actions déployées	Résultats
<p>CACAO</p> <p>Consciente des enjeux sociaux, économiques et environnementaux complexes et profonds de la filière cacao, Valrhona travaille en partenariat avec l'ensemble des acteurs du secteur du cacao français dans le cadre de l'Initiative française pour un cacao durable (IFCD), en s'engageant conjointement sur trois objectifs concrets définis dans le temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Améliorer le revenu des cacaoculteurs pour qu'ils puissent bénéficier d'« un revenu décent » d'ici 2030. - Mettre fin aux approvisionnements en cacao issus de la déforestation d'ici 2025. - Accélérer la lutte contre le travail des enfants dans les approvisionnements de la filière française d'ici 2025. 	<p>La quasi-totalité des achats de cacao sont issus de partenariats à long terme, ce qui contribue à l'atteinte des objectifs.</p> <p>A horizon 2030, il est souhaité que les contrats d'achats auprès des fournisseurs partenaires évoluent vers une certification de standard de commerce équitable de portée internationale, garantissant une rémunération juste et équitable des producteurs de cacao.</p>

- Discrimination et harcèlement

Risque pour les travailleurs de SAVENCIA d'être discriminés en raison du sexe, de la race, de l'âge, de l'origine ethnique, de la nationalité, de l'orientation sexuelle, de l'état de santé, de l'opinion politique et syndicale, et de subir toute forme de harcèlement dans le cadre professionnel.

Conformément aux articles L1152-1 à L1152-6 du code du travail sur le harcèlement moral, à l'article 5 de la Déclaration des droits de l'homme, le Groupe ne tolère aucune forme de harcèlement et de violence dans le cadre professionnel. Par ailleurs, en référence à la convention de l'OIT n° 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession), le Groupe proscrit et rejette toute forme de discrimination pour quelque cause que ce soit dans les relations de travail.

Actions déployées	Résultats
GROUPE	
La Charte éthique du Groupe définit les valeurs et principes de non-discrimination à respecter au quotidien dans l'ensemble des activités, notamment relatives aux ressources humaines (recrutement, promotion, management...). L'interdiction de toute forme de harcèlement est également affirmée.	Tous les collaborateurs prennent connaissance de la Charte éthique à leur arrivée dans le Groupe.
Harcèlement	
Des formations et sensibilisation : des sessions de formation ou de sensibilisation sont mis en place à destination des employés sur la prévention du harcèlement. Des référents Harcèlement sont désignés dans chaque filiale en France (réfèrent RH et réfèrent au sein du CSE). Une formation de sensibilisation aux risques de harcèlement est réalisée pour les référents RH et CSE.	
Handicap	
Afin d'informer les collaborateurs sur le handicap, de maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap et de promouvoir leur recrutement, le Groupe mène une politique Action Handicap qui s'appuyant sur des référents handicap en filiale. L'engagement s'articule autour de quatre actions : <ul style="list-style-type: none"> ● sensibiliser pour lutter contre les stéréotypes ; ● maintenir dans l'emploi ; ● recruter des personnes en situation de handicap ; ● développer des partenariats avec le secteur protégé et adapté. Le réseau des référents Handicap France relaie sur leur périmètre une sensibilisation à l'aide d'un kit de communication. Un flyer de sensibilisation a été créé en 2024 ainsi qu'une vidéo pour présenter le rôle des référents handicap en filiales en sus des films handicap déjà existants présentant la politique Action Handicap et les actions menées dans ce cadre. En 2024, à l'occasion de la semaine Européenne de l'emploi des personnes en situation d'handicap, une campagne d'affichage a été déployée avec 8 Ambassadeurs SAVENCIA en situation d'handicap en France afin de témoigner sur la capacité de s'épanouir dans son travail tout en étant en situation d'handicap.	En 2024, le taux d'emploi de personnes en situation de handicap est de 4% au sein du Groupe. Cf. Rapport de durabilité - Social - Effectifs de l'entreprise.

Actions déployées	Résultats
<p>Égalité Femmes-Hommes</p> <p>Le Groupe s'attache à promouvoir l'égalité femmes-hommes notamment en matière de qualification, de formation, de rémunération et d'évolution de carrières.</p> <p>Afin de favoriser l'accès des femmes aux postes de cadres dirigeants, un programme de mentoring a été initié et sera déployé en 2025. Ce programme accompagne les talents identifiés dans son évolution de carrière et dans sa préparation à la prise de responsabilité. Cette démarche est accompagnée par un cabinet spécialisé.</p> <p>En septembre 2024, un accord de Groupe a été signé à l'unanimité des organisations syndicales en France sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'accompagnement à la parentalité, dont les principaux thèmes sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● la garantie d'égalité professionnelle et de non-discrimination ; ● la protection des femmes enceintes et les modalités d'accompagnement à l'allaitement ; ● la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes afin de garantir un environnement de travail sûr et sain ; ● la promotion de la mixité des métiers et de l'égal accès aux postes et aux emplois ; ● la mise en place de congés d'accompagnement à la parentalité (enfants malades, conjoint hospitalisé, ...) ; ● la formation professionnelle et l'égalité de traitement en matière de rémunération. Il sera déployé en France courant 2025 et donnera lieu à une recommandation à l'international. 	<p>En 2024, 29% des cadres dirigeants du Groupe sont des femmes.</p> <p>Cf. Rapport de durabilité - Social - Effectifs de l'entreprise.</p>

- Libertés syndicales

Risque pour les travailleurs de ne pas jouir de la liberté d'association et de négociation collective conformément aux Conventions de l'OIT et selon la réglementation locale.

Conformément à la convention de l'OIT n°87 de 1948, sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, à la convention OIT n° 98 de 1949, sur le droit d'organisation et de négociation collective, à la convention de l'OIT n°135 de 1971 sur les représentants des travailleurs afin de prévenir toute forme de discrimination pour fait d'engagement syndical, le Groupe s'attache au strict respect de la liberté syndicale, en matière d'adhésion et de prise de responsabilité syndicale pour l'ensemble de ses salariés dans chaque pays où il est implanté. SAVENCIA s'engage à respecter les principes énoncés dans le cadre de la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail : liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation.

Actions déployées	Résultats
<p>GROUPE</p> <p>La Charte éthique du Groupe rappelle que la liberté d'association et la négociation collective sont des droits fondamentaux.</p> <p>En cas de projet de réorganisation interne ayant des conséquences sociales significatives, les instances représentatives du personnel sont systématiquement informées, et consultées le cas échéant, suivant les réglementations en vigueur dans les pays concernés.</p>	<p>Tous les collaborateurs prennent connaissance de la Charte éthique à leur arrivée dans le Groupe.</p> <p>Dans le cadre des plans de réorganisation clôturés en 2024, l'objectif de 90% des solutions de reclassement du personnel a été atteint.</p>

Actions déployées	Résultats
<p>La promotion du dialogue social est encouragée au travers d’instances de représentation locale des salariés au niveau de chaque filiale.</p>	<p>Dans les filiales du Groupe de plus de 10 salariés, plus de 85 % des collaborateurs bénéficient d’instances collectives de représentation du personnel de type Commission de travail, Comité d’entreprise ou Comité Social et Économique.</p> <p>Cf. Rapport de durabilité - Social - Effectifs de l’entreprise</p>
<p>Dans le cadre des travaux de la Feuille de route “Vers un socle sociétal”, des négociations ont été menées avec les partenaires sociaux en France en 2022 sur le thème de la “Reconnaissance des parcours professionnels des représentants du personnel”.</p> <p>Les enjeux de l’accord portaient sur les points suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● promouvoir des relations sociales respectueuses des personnes, des rôles et des responsabilités des différentes parties prenantes, dans un esprit d’ouverture et de dialogue ; ● accompagner et valoriser les représentants du personnel dans leur parcours professionnel, et permettre ainsi de promouvoir leur rôle dans le dialogue social, au niveau local et central ; ● permettre aux représentants du personnel (élus ou mandatés) d’exercer la plénitude de leurs prérogatives, dans le respect des normes légales et réglementaires et des accords collectifs. 	<p>Un accord a été signé le 17 janvier 2023 avec les organisations syndicales France sur ce thème, et a été déployé en France.</p> <p>Cf. Rapport de durabilité - Social - Effectifs de l’entreprise</p>

- Autres conditions de travail

Risque pour les travailleurs permanents, temporaires, saisonniers, intérimaires de pas jouir d’une relation de travail formelle dans le respect de la réglementation nationale.

Risques liés aux conditions de vie et de logement des travailleurs.

Actions déployées	Résultats
<p>LAIT</p> <p>En France, les « Animateurs ressources laitières » accompagnent les éleveurs dans l’évolution de leurs pratiques pour faciliter leur travail ou encore organiser des Groupes de travail pour lutter contre l’isolement.</p> <p>Sur le plan de la qualité des conditions de production et d’élevage, le respect de la Charte des Bonnes Pratiques d’Élevage est exigé contractuellement pour tous nos fournisseurs de lait de vache français. Cette exigence, qui est progressivement étendue à l’ensemble de la collecte laitière dans le monde, contribue à la prise en compte des conditions de vie et de logement dans le cadre de l’exploitation agricole.</p>	<p>En 2024, 79,4% de nos volumes mondiaux répondent à cette charte ou à des standards reconnus comme équivalents par pays ou par filière. La fluctuation de cet indicateur est due aux évolutions des zones de collecte et aux renouvellements des audits au fil du temps.</p> <p>Cf. Rapport de durabilité - Gestion des relations avec les fournisseurs</p>

2.6.1.2. La santé et la sécurité des personnes

Dans le cadre du devoir de vigilance, le Groupe SAVENCIA établit une cartographie des risques que son activité propre fait porter sur ses collaborateurs (**travailleurs permanents, temporaires, saisonniers, intérimaires**), mais également sur les consommateurs.

- Santé et sécurité des collaborateurs

Risque d'accident sur le lieu de travail, entraînant une blessure ou une incapacité de travail pour le travailleur, et risque sur sa santé (maladies professionnelles, risques psychosociaux RPS etc.)

Le Groupe SAVENCIA rassemble des entreprises à taille humaine unies par une culture forte qui guide leurs actions et les comportements de ses collaborateurs. La préservation de l'intégrité physique et la santé des femmes et des hommes qui travaillent dans et pour le Groupe sont la priorité de tous et à tous les niveaux de l'organisation.

Actions déployées	Résultats
<p>GROUPE</p> <p>Un programme « La SÉCURITÉ, c'est NOTRE affaire » est mis en œuvre dans toutes les filiales et s'appuie sur une Charte SST co-signée par le Président et le Vice-Président du Groupe SAVENCIA.</p> <p>Cette charte soutient l'objectif de tendre vers le zéro accident de travail.</p> <p>L'animation de la démarche est organisée au travers de réunions avec le réseau des animateurs SST, et par un accompagnement sur le terrain, en France et à l'international. Ces nombreux échanges permettent de partager les bonnes pratiques en place sur les sites, et d'ancrer la démarche sur le terrain.</p> <p>Un ensemble de référentiels, d'outils et de méthodes est mis à disposition de toutes les filiales, notamment au travers d'outils digitaux régulièrement complétés et mis à jour.</p> <p>En 2024, les actions les plus importantes et les plus mobilisatrices ont été les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● le renforcement de la culture sécurité, avec notamment des programmes de formation dédiés à la Sécurité au travail au sein des filiales. ● un plan de prévention des hauts risques: des actions ciblées sont ainsi mises en œuvre, comme par exemple un chantier de sécurisation des interventions sur les équipements et les énergies. Une Directive dédiée, préparée avec des prestataires spécialisés et par quelques sites pilotes, a été formalisée et est en cours de déploiement sur l'ensemble des sites industriels. ● la prévention de la pénibilité et des troubles musculosquelettiques: le Groupe a engagé un vaste programme de mécanisation ciblant les postes les plus exposés, notamment dans les métiers nécessitant beaucoup de manipulations de produits et de colis. 	<p>La Charte SST a été diffusée dans toutes les filiales du monde et est disponible dans toutes les langues du Groupe et accessible à tous sur la plateforme digitale SST.</p> <p>Les résultats Santé et Sécurité sont consolidés chaque mois et diffusés à l'ensemble des filiales ; ils sont illustrés des principales nouvelles du mois, telles que bonnes pratiques, records, mais aussi d'incidents ou accidents dont les enseignements sont importants à partager.</p> <p>Cf Rapport de durabilité - Social - Santé et sécurité des collaborateurs du Groupe.</p>

Actions déployées	Résultats
<p>Des actions de sensibilisation et de formation sont mises en place avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● l'organisation de la Semaine mondiale de la Sécurité et de la Santé au travail, qui implique l'ensemble des filiales du Groupe simultanément ; ● des formations obligatoires répondant à une réglementation ; ● des formations transverses pour répondre aux besoins managériaux des directions et des filiales, ou effectuées dans le cadre de plans SST spécifiques ; ● des formations volontaires répondant aux demandes des salariés ou réalisées à l'occasion de la semaine mondiale de la SST ; ● une diffusion d'une lettre d'information mensuelle. <p>La formation en e-learning Accueil Sécurité et Santé au Travail (SST) SAVENCIA est intégrée au parcours d'intégration obligatoire d'intégration des nouveaux collaborateurs. Ce dispositif spécifique sur les risques d'accident dans le Groupe est disponible en plusieurs langues. Il est constitué d'un module commun à tous les collaborateurs du Groupe intitulé « Objectif zéro accident » ainsi que d'un second module dédié aux managers.</p> <p>À l'issue de cette formation, chaque salarié se voit délivrer un passeport Sécurité SAVENCIA.</p>	<p>En 2024, les formations à la sécurité et à la santé au travail ont continué à être réalisées dans les filiales.</p>
<p>Des dispositifs d'accompagnement psychologique des salariés sont mis en place en France et pour certaines filiales en Europe, via un service d'écoute, et des interventions sur site en cas de survenance d'incident grave.</p>	
<p>Le Groupe poursuit la mise en œuvre du Plan d'actions Intérimaires visant à réduire l'exposition des intérimaires aux risques d'accident de travail en France. Défini avec les principales entreprises de travail temporaire (ETT), ce plan établit les mesures mises en œuvre au moment de la sélection des intérimaires, de leur intégration sur chaque site, pendant et à la fin de la mission.</p>	<p>Dans l'optique d'une amélioration continue, des revues trimestrielles avec les directions nationales de 4 principales ETT ont été organisées, afin de suivre la mise en œuvre des actions décidées et l'évolution des indicateurs de performance associés.</p>

● Santé et sécurité des consommateurs

Risque d'atteinte à la santé et à la sécurité des consommateurs soit directement (vente directe de produits du Groupe par une filiale au consommateur), soit indirectement (produits acquis par le consommateur via des revendeurs).

Les risques sur la santé des consommateurs (hors aspects nutritionnels) sont essentiellement liés à la potentielle contamination des produits du Groupe par :

- des micro-organismes pathogènes, responsables d'intoxications alimentaires ;
- de corps étrangers ;
- de contaminants chimiques (pesticides par exemple) ;
- des allergènes (substances génératrices de réactions allergiques) alimentaires identifiés par la réglementation.

Le Groupe SAVENCIA met en œuvre une organisation et un mode de fonctionnement contribuant à éviter toute atteinte grave aux droits des consommateurs, en accord avec sa vocation "Entreprendre pour bien nourrir l'Homme" et sa volonté de contribuer aux objectifs de santé publique.

Actions déployées	Résultats
<p>Information des consommateurs</p> <p>Au-delà du strict respect de la réglementation, le Groupe est attentif à ce que l'information donnée aux consommateurs sur ses produits soit sincère, claire, ne suggère pas des bénéfices non existants ou exagérés et n'induit pas le consommateur en erreur sur les caractéristiques des produits. La communication responsable fait notamment partie des engagements RSE du Groupe dans le cadre du plan Oxygen, et formalisée dans la Charte d'éco-conception responsable SAVENCIA.</p> <p>Le contrôle de la conformité réglementaire des étiquettes et des supports de communication au consommateur, quels qu'ils soient, et le contrôle de la conformité aux engagements de communication responsable sont assurés par les filiales.</p>	<p>Le contrôle est effectué par des responsables réglementaires, par des responsables qualité, ou encore par des juristes sur certains marchés, aidés au besoin par la Direction du droit alimentaire du Groupe.</p> <p>Cf. Rapport de durabilité - Social - Consommateurs et utilisateurs finaux.</p>
<p>Santé des consommateurs</p> <p>Le Groupe a défini une politique de prévention des risques sur la santé des consommateurs et met en œuvre des procédures de contrôle Qualité applicables dans tous les domaines de production du Groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● le contrôle libératoire : basé sur un ou plusieurs critères microbiologiques de sécurité des aliments, il conditionne la libération des lots de produits du Groupe SAVENCIA pour leur mise sur le marché auprès des clients ; ● des agréments spécifiques : en cas de lancement d'un produit nouveau, de modification significative sur un produit existant, ou de transfert d'un produit entre deux sites. <p>La démarche de certification du Groupe précise que chaque site de production doit être certifié sur la base d'un référentiel internationalement reconnu ISO 22000 ou le FSSC 22000 (Food Safety System Certification) pour certains marchés. Par ailleurs, le Groupe reconnaît, sous certaines conditions, plusieurs autres référentiels en matière de certification de la sécurité des aliments tels que des référentiels privés, dont certains répondent aux exigences de la GFSI (Global Food Safety Initiative) comme par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● le BRCS (Brand Reputation through Compliance of Global Standards) ; ● L'IFS (International Featured Standards). 	<p>La Direction de la Qualité accompagne au cas par cas les sites dans la mise en œuvre de ces systèmes de management de la sécurité des denrées alimentaires.</p> <p>Un recensement des certifications en lien avec la sécurité des denrées alimentaires est réalisé annuellement.</p> <p>Cf. Rapport de durabilité - Social - Consommateurs et utilisateurs finaux</p>
<p>Maîtrise des risques fournisseurs en matière de sécurité des aliments</p> <p>Des évaluations annuelles des fournisseurs stratégiques de matières premières et de MICAÉ (Matières, Incorporables, Consommables, Additifs et Emballages) sont réalisées par les filiales. Le Groupe a développé des procédures d'audit chez les fournisseurs stratégiques. Ces audits sont effectués par des binômes d'auditeurs Qualité et Achats sur la base d'une grille comportant les exigences du Groupe en matière de sécurité des aliments. Le résultat de ces audits fait l'objet d'un suivi dans le temps.</p>	<p>Un suivi du respect des procédures Groupe de contrôle qualité applicables par domaines d'activité des sites de production est en place. Ce suivi est assuré par le reporting effectué par la Direction du Contrôle interne qui couvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● la mise en place et le suivi du contrôle libératoire ; ● le respect du déploiement des agréments spécifiques : en cas de lancement d'un produit nouveau, de modification significative sur un produit existant, ou de transfert d'un produit entre deux sites. <p>Un reporting est assuré auprès de la Direction Qualité Groupe pour définir et suivre des plans d'amélioration.</p>

2.6.1.3. L'environnement

Les principaux risques d'atteinte à l'environnement identifiés pouvant impacter les écosystèmes du Groupe sont présentés ci-dessous :

- Pollution des eaux, air et sols

Risques de rejets de produits dans l'environnement en cas de déversement accidentel et d'effluents organiques hors normes dans le milieu naturel (en particulier dans le réseau hydrographique autour des sites).

La survenance de ces risques peut être d'origine interne (dysfonctionnement sur les installations, incendie, erreur humaine,...) ou externe (phénomène climatique en particulier).

Actions déployées	Résultats
GROUPE	
<p>Le Groupe SAVENCIA veille à respecter les réglementations nationales et locales en matière de prévention et de lutte contre la pollution de l'air, de l'eau et des sols des pollutions de l'air, de l'eau et des sols afin d'atténuer les impacts négatifs liés à ces pollutions.</p> <p>Bien qu'une politique ne soit pas formalisée au niveau Groupe, SAVENCIA et ses filiales ont déployé de nombreux programmes et plans d'action.</p> <p>Les sites pilotent la conformité aux réglementations locales spécifiques à chaque site, sous la supervision des Directions Industrielles et Qualité du Groupe.</p>	<p>Cette démarche s'appuie sur les leviers suivants :</p> <p>Un audit annuel sur tous les sites industriels du groupe, conduisant à un rapport circonstancié, incluant une note d'évaluation des risques pour le site visité.</p> <p>Cet audit porte notamment sur le risque incendie, mais également sur tous risques industriels identifiés comme pertinents pour le site (risques climatiques, inondations, intempéries (vent chute de neige, risques de continuité de l'activité, ...).</p> <p>Il donne l'occasion de faire un inventaire complet de toutes les actions de progrès (de maîtrise et de réduction des risques) conduites sur la période écoulée.</p> <p>Cf. Rapport de durabilité - Environnement - Pollution</p>
LAIT	
<p>SAVENCIA Ressources laitières met en œuvre le diagnostic CAP'2ER qui prend en compte les pollutions de l'air, de l'eau et des sols liées aux exploitations de nos éleveurs en évaluant divers indicateurs environnementaux.</p> <p>Pour la pollution de l'air, il mesure les émissions de gaz à effet de serre, notamment le méthane produit par la digestion des ruminants et le protoxyde d'azote émis par les déjections.</p> <p>Concernant la pollution de l'eau, CAP'2ER analyse les pratiques de gestion des effluents et des fertilisants, évaluant leur impact sur la qualité des eaux de surface et souterraines.</p> <p>Enfin, pour la pollution des sols, l'outil examine l'utilisation des terres, les pratiques de fertilisation et la gestion des déjections animales, identifiant les risques de contamination par les nutriments et les produits phytosanitaires.</p> <p>En fournissant une vue d'ensemble des impacts environnementaux, CAP'2ER aide les agriculteurs à adopter des pratiques plus durables et à réduire les pollutions associées à leurs activités.</p>	

- Utilisation des ressources naturelles, atteinte à la biodiversité et au bien-être animal

Risque d'utilisation excessive de l'eau

Actions déployées	Résultats
<p>GROUPE</p> <p>L'eau joue un rôle important dans les procédés du Groupe, notamment pour assurer un haut niveau d'hygiène et de sécurité des produits. Elle peut aussi être utilisée comme auxiliaire technologique lors des fabrications, ou comme fluide caloporteur ou frigoporteur. Elle alimente également les installations de prévention et de lutte contre les incendies.</p> <p>Le prélèvement de l'eau lié aux activités de SAVENCIA, mais aussi dans sa chaîne de valeur, notamment pour l'élevage et la production de matières premières agricoles, peut impacter les ressources locales en eau.</p> <p>En réponse à ces défis liés au changement climatique conduisant à un stress hydrique qui s'accroît, SAVENCIA s'attache à réduire ses besoins en eau sur ses opérations propres par son plan baptisé Water Loop, et s'est fixé l'objectif de réduire ses prélèvements en eau de 10 % à horizon 2025 (versus 2015).</p>	<p>Cf. Rapport de durabilité - Environnement - Ressources hydriques.</p>
<p>LAIT</p> <p>SAVENCIA Fromage & Dairy s'attache à réduire ses besoins en eau sur ses opérations propres par le plan Water Loop.</p> <p>Ce plan s'appuie sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une démarche sobriété avec un objectif pour chaque site et une cible plus ambitieuse pour les sites en situation de stress hydrique ; • un plan de conversion, afin d'utiliser l'eau issue du lait et l'eau provenant de nos stations d'épuration a été engagé avec un programme REUSE et REUTE. Avant déploiement, nous procédons à des tests qui constituent une étape cruciale dans le processus de développement de ce type de projets innovants. Ces tests permettent de réduire les risques et de s'assurer que l'idée est viable avant de passer à des phases de développement plus avancées. Deux sites sont actuellement en test : Saint Brice et Illoud. • la mise en œuvre de 10 projets identifiés comme étant prioritaires ce qui permet d'orienter les investissements vers les sites les plus consommateurs d'eau et/ou en risques de stress hydrique. <p>Pour ce qui concerne la réduction de la consommation en eau de la chaîne de valeur, des diagnostics sont réalisés auprès de nos producteurs, grâce à des outils fondés sur des règles méthodologiques et des référentiels reconnus permettant de réaliser une évaluation environnementale multicritères à l'échelle de l'exploitation. En France, l'outil CAP'2ER® (Calcul Automatisé des Performances Environnementales en Élevage de Ruminants) développé par l'Institut de l'Élevage (Idèle) est utilisé afin de réaliser cet état des lieux et de construire des plans d'action.</p>	<p>Cf. Rapport de durabilité - Environnement - Ressources hydriques.</p>

Risque d'atteinte à la biodiversité et au bien-être animal

La préservation de la biodiversité et des animaux est une nécessité pour le développement d'un modèle agricole durable. Dans le cadre de sa démarche de responsabilité sociétale d'entreprise et du développement de filières agricoles durables, le Groupe s'attache à préserver les écosystèmes et à favoriser le développement de la biodiversité.

Actions déployées	Résultats
Biodiversité	
GROUPE	
SAVENCIA a adhéré en 2024 à l'Orée. A travers la co-construction et le partage d'expériences entre ses adhérents, cette association d'acteurs engagés a pour objectif de faire émerger des solutions concrètes, des axes de réflexion ainsi que des recommandations sur trois priorités, dont la biodiversité.	En tant que nouvel adhérent, le Groupe participe aux groupes de réflexions. Cf. Rapport de durabilité - Environnement - Biodiversité et écosystèmes.
LAIT	
Des diagnostics sont réalisés auprès des producteurs partenaires du Groupe, grâce à des outils fondés sur des règles méthodologiques et des référentiels reconnus permettant de réaliser une évaluation environnementale multicritères à l'échelle de l'exploitation. En France, l'outil CAP'2ER® (Calcul Automatisé des Performances Environnementales en Élevage de Ruminants) développé par l'Institut de l'Élevage (Idèle) est utilisé afin de réaliser cet état des lieux et de construire des plans d'action. Dans les autres pays, l'outil Cool Farm Tool est le plus couramment utilisé. Le maintien de la biodiversité est un des indicateurs proposés au travers des diagnostics. Il est calculé à partir du recensement de différents éléments agroécologiques (hectares de prairies, de jachères, mètres linéaires d'arbres alignés, de haies, etc..) présents sur l'exploitation et permet d'indiquer la contribution en faveur de la biodiversité de l'exploitation agricole.	Cf. Rapport de durabilité - Environnement - Biodiversité et écosystèmes.
CACAO	
Valrhona développe et met en place de nombreux projets pour permettre à ses filières cacao de devenir plus pérennes et résilientes. Ces engagements ont été confirmés par l'obtention du label B Corp. Sur les zones de sourcing de la filiale (Belize, Brésil, Madagascar, Pérou, São Tomé, Ghana et Côte d'Ivoire), Valrhona s'appuie sur Nitidae, une ONG spécialisée dans la gestion de projets qui associent la préservation de l'environnement et le renforcement des économies locales, pour mieux cibler les actions terrain ayant un impact sur l'environnement.	En 2024, les filiales de SAVENCIA Gourmet ayant des activités food service ont pu initier dans une approche exploratoire les premières étapes d'une évaluation de la résilience face aux risques liés à la biodiversité et aux écosystèmes. Ces premiers travaux seront poursuivis sur les prochaines années afin de compléter et affiner les politiques et plan d'actions déjà initiés.

Actions déployées	Résultats
POISSON	
<p>Les bâtonnets de surimi sont exclusivement issus d'une pêche durable dans la zone Pacifique Nord.</p> <p>Ces approvisionnements sont contrôlés par un organisme indépendant, garantissant le recours à des pratiques de pêche respectueuses des fonds marins, de l'environnement, des ressources en poisson et des stocks des espèces.</p>	<p>En 2024, 100 % des poissons de la gamme de surimi Coraya sont issus d'une pêche durable, contrôlée par un organisme indépendant.</p>
Bien-être animal	
LAIT	
<p>SAVENCIA Fromage & Dairy est engagé depuis plus de dix ans dans une démarche de progrès aux côtés des éleveurs laitiers partenaires.</p> <p>Cette politique globale se base sur les cinq libertés fondamentales du bien-être animal, développées par le Farm Animal Welfare Council (FAWC),</p> <p>SAVENCIA Fromage & Dairy a défini en 2022 une Charte pour le Bien-être Animal en faveur des bovins, ovins et caprins, à l'échelle mondiale autour de 4 enjeux majeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● une alimentation de qualité, durable et locale; ● un accès à l'extérieur garanti; ● un logement confortable; ● une meilleure prise en compte de la santé. <p>Cette charte s'inscrit dans une démarche globale du Groupe pour évaluer le bien-être et accompagner les éleveurs dans un processus d'amélioration continue.</p>	<p>Cf. Rapport de durabilité - Gouvernance - Bien-être animal .</p> <p>En 2024, 71,4 % des collaborateurs Approvisionnement Laitiers des sites de SAVENCIA ont été formés sur le bien-être animal. Ces collaborateurs ont la charge de réaliser, au niveau mondial, les audits des exploitations à partir de référentiels reconnus par l'interprofession et d'identifier des plans d'action avec les éleveurs.</p> <p>Des audits ont été initiés dès 2022, notamment en France, en Europe centrale et en Argentine et continueront à être déployés progressivement jusqu'en 2025. A fin 2024, 57 % des élevages ont été audités sur le bien-être animal dans le monde.</p>
VIANDE	
<p>La filiale Bordeau Chesnel développe des partenariats de confiance pour une filière plus durable en accompagnant les éleveurs vers des modèles d'élevages plus vertueux à travers sa démarche de progrès « Nos valeurs partagées ».</p> <p>Cette démarche s'applique pour la filière porcine et la filière poulet.</p>	<p>92% des approvisionnements pour les rillettes de porc proviennent de filière qualité durable.</p> <p>66% des approvisionnements pour les rillettes poulet sont issus d'une filière poulet responsable.</p>
OVOPRODUITS	
<p>Des ovoproduits sont utilisés en tant qu'ingrédients entrant dans la formulation de produits tels que le surimi, les desserts, pâtisseries ou chocolats.</p> <p>Même si cette matière première représente une part minime de nos approvisionnements, l'objectif du Groupe est à qu'à fin 2025, 100% des œufs utilisés dans la formulation de nos produits soient issus de poules élevées hors cage.</p>	<p>Des plans d'action ont été mis en œuvre dans les filiales concernées et à fin 2024, 99,97% des œufs sont issus de poules élevées hors cage.</p> <p>Les équipes restent mobilisées en interne afin que l'objectif fixé des 100 % des poules élevées hors cage soit atteint en 2025.</p>

- Contribution au changement climatique

Risque d’impact sur le dérèglement climatique

Conscient des enjeux mondiaux relatifs aux émissions de gaz à effet de serre, de la nécessité de lutter contre le changement climatique et ses conséquences pour la Société, le Groupe veille à réduire l’empreinte environnementale de ses activités afin de limiter le risque d’impact sur le changement climatique et de s’adapter à ses conséquences.

Actions déployées	Résultats
<p>GROUPE</p> <p>SAVENCIA Fromage & Dairy s’est fixé un objectif de décarbonation « well-below 2°C », soit bien en-dessous de 2°C, auprès du SBTi (organisme de référence validant la compatibilité des ambitions climatique des entreprises ou des états avec des scénarios de réchauffement climatique).</p> <p>En ce sens, les objectifs sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● pour le scope 1 et 2, une réduction de 27,5 % des émissions de gaz à effet de serre en absolu d’ici 2030 par rapport à 2019 ; La part des émissions relatives de cet objectif liée au scope 1 est de l’ordre de 72% et de 28% pour le scope 2 ; ● pour le scope 3, une réduction en intensité de 22,5 %, ou une réduction en absolu de 13,5%, des émissions de gaz à effet de serre provenant des biens et services achetés, du carburant et des activités liées à l’énergie, du transport et de la distribution en amont, ainsi que du traitement en fin de vie des produits vendus par tonnage fabriqué d’ici 2030 par rapport à 2019. <p>En interne, les équipes de SAVENCIA sont mobilisées autour d’un objectif de réduction aligné avec une trajectoire 1.5°C estimée, établi en suivant la méthodologie SBTi, qui sera amenée à être ajustée au moment de la validation de la cible. En tant qu’acteur de filières agricoles, SAVENCIA est également soumis à la méthodologie FLAG du SBTi, qui s’appuie sur le Land Sector and Removals Guidance du GHG Protocol. SAVENCIA soumettra donc également un objectif FLAG lors de la soumission de son objectif de décarbonation aligné avec une trajectoire 1.5°C.</p> <p>Le Groupe souhaite poursuivre ses efforts et va soumettre auprès du SBTi, en 2025, un objectif de décarbonation aligné avec une trajectoire 1.5°C ainsi qu’une trajectoire NET ZERO.</p>	<p>Les leviers de décarbonation des scopes 1, 2 et 3 et indicateurs correspondants sont décrits dans le Rapport de durabilité - Environnement.</p>

Actions déployées	Résultats
<p>TRANSPORT COLLECTE LAITIÈRE</p> <p>SAVENCIA est engagé dans un processus de décarbonation de ses activités de transport et de déplacements.</p> <p>SAVENCIA Fromage & Dairy intègre les émissions de transport des produits finis (sortie usine) jusqu'aux centres de distribution des clients (scope 3). Ce transport est quasi exclusivement géré et payé par le Groupe SAVENCIA et pour lequel il dispose ainsi de leviers d'actions pour réduire ces émissions.</p> <p>En ce qui concerne notre flotte détenue en propre (scope 1), des carburants alternatifs sont déployés : des camions sont alimentés en biocarburants comme le XTL, le B 100 et le BioGNV permettant ainsi une réduction significative des émissions.</p> <p>En France, la filiale SAVENCIA Ressources Laitières a obtenu le « Label CO2 les transporteurs s'engagent », une première nationale pour une activité de collecte de lait traduisant ainsi l'engagement pris depuis plusieurs années dans cette démarche certifiée par l'Ademe. La flotte de transports inter-usines de SAVENCIA Fromage & Dairy, Normandie Bretagne Transports, est également labellisée « Objectif CO₂ les transporteurs s'engagent », reconnaissance d'un niveau de performance énergétique et environnementale élevé.</p>	<p>Cf. Rapport de durabilité - Environnement - Changement climatique.</p>
<p>AMONT LAITIER</p> <p>La démarche Terroirs de lait définit deux objectifs pour des approvisionnements laitiers durables et responsables:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Codévelopper des approvisionnements laitiers responsables avec nos parties prenantes, avec l'extension de la Charte des Bonnes Pratiques d'Élevage (ou de ses équivalents par pays ou par filière) à l'ensemble de la collecte laitière dans le monde à fin 2025. La Charte des Bonnes Pratiques d'Élevage s'articule autour de sept chapitres : la traçabilité des animaux, la santé des animaux, l'alimentation des animaux, l'hygiène de la production du lait, la durabilité sociale, le bien-être animal et l'environnement. ● Construire l'avenir avec le programme "Terroirs de lait 2032" : sécuriser les approvisionnements laitiers, assurer le maintien et le renouvellement des générations d'éleveurs et améliorer significativement l'empreinte carbone avec les producteurs partenaires, en activant l'ensemble des leviers d'une production laitière durable et en prenant en compte le bien-être animal. 	<p>En 2024, 79,4% de nos volumes mondiaux répondent à cette charte ou à des standards reconnus comme équivalents par pays ou par filière. La fluctuation de cet indicateur est due aux évolutions des zones de collecte et aux renouvellements des audits au fil du temps.</p> <p>Cf. Rapport de durabilité - Environnement - Changement climatique.</p>

Actions déployées	Résultats
CACAO	
<p>En 2022, Valrhona s'est associée à B Lab France et l'Ademe pour accélérer sa stratégie de décarbonation en participant à l'action collective lancée autour de la méthodologie ACT Pas-à-Pas créée en collaboration avec le CDP (Carbon Disclosure Project).</p> <p>Cette démarche qui accompagne les entreprises dans la définition, le déploiement, le suivi et l'évaluation de leur stratégie de décarbonation a permis à Valrhona de construire un plan Climat autour d'un objectif de réduire des émissions CO₂e. Ces objectifs ont pu être étendus à l'ensemble des marques du Food Service de SAVENCIA Gourmet.</p>	<p>En 2024, dans la continuité de la démarche ACT pas à pas, Valrhona poursuit son engagement sur cet enjeu avec la construction d'une trajectoire de 1,5°C alignée avec l'Accord de Paris.</p> <p>Le plan d'action associé s'appuie sur les 5 piliers du plan Climat Valrhona : Innover vers des produits bas carbone, Réduire ses impacts dans la production et distribution, Accompagner nos fournisseurs, Transmettre et embarquer nos clients, Mobiliser et engager nos équipes.</p>
EMBALLAGES	
<p>Le Groupe souhaite réduire le risque de surproduction de déchets.</p> <p>Le déploiement de la Charte de Conception Responsable, élaborée en 2019, s'est poursuivi en 2024.</p> <p>Cette Charte précise les guidelines et les orientations à suivre, notamment en matière d'écoconception des emballages. L'ambition du Groupe est de concevoir des emballages disposant des fonctionnalités incontournables tout en ayant un impact environnemental réduit.</p>	<p>Valrhona, ainsi que des marques de SAVENCIA Fromage & Dairy, ont lancé en 2024 un projet visant à mettre en place un outil d'Analyse de Cycle de Vie (ACV) des produits afin d'évaluer leurs impacts environnementaux et éco-concevoir les nouveaux produits.</p> <p>Au-delà des ingrédients, les emballages sont également évalués afin de trouver les meilleures alternatives éco-conçues.</p> <p>Cf. Rapport de durabilité - Utilisation des ressources et économie circulaire.</p>
GESTION DES DECHETS	
<p>Les activités de transformation génèrent des déchets courants inhérents aux procédés de fabrication et de conditionnement. Il s'agit majoritairement de Déchets industriels non dangereux (DIND), et la plupart d'entre eux, comme le carton, le papier, le verre, l'acier ou l'aluminium, sont retraités dans des filières de revalorisation ou de recyclage. Les Déchets industriels dangereux (DID) sont peu présents. Ils proviennent des activités de maintenance (huiles usagées, déchets d'équipements électriques et électroniques) et font l'objet d'un tri à la source en vue d'un recyclage par des prestataires spécialisés.</p> <p>Afin de lutter contre le gaspillage des ressources naturelles et de réduire les coûts liés au traitement de ces déchets, l'objectif du Groupe est de renforcer le tri et la valorisation des déchets industriels en contribuant à des solutions circulaires, dans le but de limiter les risques de pollution.</p>	<p>SAVENCIA veille à renforcer le tri et la valorisation des déchets industriels en contribuant à des solutions circulaires.</p> <p>Les informations relatives aux déchets sont collectées auprès des filiales dans le cadre de la campagne annuelle de reporting environnement via l'outil de reporting Groupe.</p> <p>Cf. Rapport de durabilité - Utilisation des ressources et économie circulaire.</p>

Actions déployées	Résultats
Déforestation	
GROUPE	
<p>SAVENCIA soutient la Stratégie Nationale de lutte contre la Déforestation Importée (SNDI). Proposée par les pouvoirs publics français dès 2018, son objectif est de mettre fin d'ici 2030 à la déforestation causée par les importations françaises de produits forestiers ou agricoles non durables. Le Groupe est également actif au sein de groupes de travail et de réflexion nationaux et internationaux autour de la question du soja durable : Duralim, CNIEL, SAI Platform et DSF.</p>	<p>Un groupe pluridisciplinaire d'experts internes a été constitué afin de réaliser un inventaire plus précis des filiales potentiellement concernées par le Règlement européen contre la déforestation et la dégradation des forêts (RDUE), selon la mise sur le marché ou l'import de produits de l'annexe I, mais également l'utilisation des produits de cette annexe (produits dérivés). Un plan d'actions sera défini et mis en œuvre en 2025 selon cet état des lieux.</p> <p>Cf. Rapport de durabilité - Environnement - Biodiversité et écosystèmes.</p>
CACAO	
<p>La politique "Zéro Déforestation" de Valrhona au sein de SAVENCIA Gourmet vise à éliminer la production de cacao dans les zones protégées et à réduire l'empreinte carbone liée à la production de cacao de 50% d'ici 2030, soutenue par des partenariats avec des ONG comme Nitidae. Cette politique, en cohérence avec le Règlement européen contre la déforestation et la dégradation des forêts (RDUE), vient appuyer ses objectifs au-delà du cadre réglementaire en mettant en œuvre des outils notamment de traçabilité permettant de répondre à d'autres enjeux environnementaux.</p> <p>En 2024, SAVENCIA Gourmet et les filiales du Groupe concernées par des risques de déforestation importée ont ainsi lancé un projet en partenariat avec Tilkal en réponse au RDUE qui entrera en application le 30 décembre 2025. Les filiales concernées bénéficieront d'une solution informatique proposée par Tilkal pour répondre aux exigences de cette réglementation.</p> <p>Cette plateforme assurera :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● une traçabilité complète jusqu'à la parcelle, ● une consolidation des analyses de risques, ● une intégration avec des outils d'imagerie satellite et des plateformes comme EU TRACES pour automatiser la gestion des Déclarations de Diligence Raisonnée (DDR). 	<p>La démarche de traçabilité garantit que 100% des fèves de cacao sont tracées depuis le producteur jusqu'au produit fini, utilisant des outils digitaux et la cartographie polygonale.</p> <p>86% de traçabilité des fèves de cacao depuis les parcelles.</p>

2.6.1.4. Les communautés locales

Lors de la cartographie des risques réalisée en 2022, SAVENCIA a étendu le champ de son analyse aux communautés locales, c'est-à-dire aux personnes dont les conditions de vie pourraient être affectées par les activités du Groupe.

SAVENCIA a pu identifier des facteurs de risques pays qui rendent certaines communautés particulièrement vulnérables aux risques de déplacements, de précarité économique, et d'accès aux ressources naturelles. Ces facteurs de risques résultent d'une défaillance des institutions et réglementations nationales et locales, pour protéger les droits fondamentaux des citoyens et de leur environnement.

Les risques les plus significatifs concernent les conditions de vie et de logement des producteurs de matières premières agricoles, dans les zones du monde à risque.

Les engagements du Groupe

Le Groupe SAVENCIA demande à ses fournisseurs à travers la Charte achats responsables de s'engager à prendre en compte les interactions avec les communautés locales, à respecter les droits de propriété et à veiller à ce que leurs activités n'engendrent pas d'atteinte aux populations.

Actions et suivi des résultats

Des travaux se poursuivent pour analyser les risques d'atteintes aux droits des communautés et consolider les mesures de prévention et d'atténuation correspondantes.

Le Rapport de durabilité détaille les actions entreprises pour identifier et remédier le cas échéant les risques concernant les communautés locales et les populations autochtones (Cf. Rapport de durabilité - Social - Ancrage territorial et impact sur les communautés).

2.6.2. Achats responsables

Engagements du Groupe

SAVENCIA développe des collaborations de long terme avec ses principaux fournisseurs, inscrivant ses relations dans une dynamique de progrès partagée afin de promouvoir des achats responsables, répondre aux différents enjeux sociétaux, et prévenir le risque d'atteinte aux droits sociaux et environnementaux causés par la chaîne d'approvisionnement.

Le Groupe a ancré sa démarche dans le domaine des achats en signant dès le 10 janvier 2012 la "Charte relation fournisseurs responsables", initiative collective pour le progrès dans les relations avec les fournisseurs.

Par ailleurs, un « Code de conduite des acheteurs du Groupe SAVENCIA » est observé pour assurer le respect de la démarche d'achats responsables et durables, selon les principes d'intégrité et d'éthique, et ce, en définissant des plans de progrès et de performance durable et solidaire.

Méthodologie de cartographie des risques Fournisseurs

Le Groupe SAVENCIA considère que les risques Vigilance présentés précédemment sont applicables à nos fournisseurs.

Ces risques sont traités dans la démarche d'achats responsables.

En effet, afin de piloter ces achats dans le respect des obligations relatives à la lutte contre le travail dissimulé, à la transparence et à la prévention de la corruption et des atteintes aux droits humains et environnementaux, la Direction des achats du Groupe pilote une vigilance globale sur ses fournisseurs visant à établir une cartographie des risques qui tient compte :

- du niveau de risque "Pays", notamment par l'Indice de perception de la corruption (IPC) de Transparency International;
- du niveau de risque "Catégorie d'achat" élaboré en interne à partir de critères opérationnels et RSE.

Sélection de fournisseurs durables et responsables

Les fournisseurs du Groupe sont sélectionnés sur des critères de qualité, de sécurité, de service, de compétitivité et sur leur capacité d'accompagnement durable.

Initiée dès 2010, la démarche achats responsables du Groupe se décline notamment au travers de la signature de la Charte achats responsables, définissant les engagements communs attendus pour assurer des relations commerciales éthiques et durables entre les équipes d'acheteurs et les fournisseurs du Groupe.

En 2024, une procédure de gestion de ce programme d'adhésion à la charte Achats Responsables a été déployée, incluant les process de dérogation en cas de refus du fournisseur.

L'évaluation des risques RSE fournisseurs est établie via le processus d'évaluation EcoVadis, engagé depuis 2010.

Les quatre domaines d'évaluation concernés sont :

- Environnement
- Social
- Éthique et corruption
- Chaîne d'approvisionnement durable.

Depuis 2024, le Groupe utilise également l'outil d'évaluation des risques proposé par Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) afin d'élargir le périmètre de couverture des évaluations réalisées auprès de nos fournisseurs.

Le déploiement de ces évaluations dans toutes nos filiales s'opère par vagues successives avec un suivi portant sur 3 indicateurs :

- le nombre de fournisseurs évalués ;
- le taux de couverture des dépenses achats des fournisseurs évalués ;
- la note moyenne de notre panel de fournisseurs évalués.

A fin 2024, 83 % des dépenses externes du Groupe pilotées par l'organisation Achats et réalisées avec les fournisseurs majeurs (dont la dépense annuelle du Groupe est supérieure à 1 million d'euros) sont couvertes (hors achats matières premières agricoles).

Actions de remédiation ou d'atténuation

L'évolution de la note d'évaluation RSE est suivie pour chaque fournisseur.

De manière progressive et selon les typologies de fournisseur, un processus de remédiation est appliqué selon la note obtenue. Un entretien est organisé avec le fournisseur afin de comprendre les points négatifs de l'évaluation et de définir les plans d'actions à mettre en place par le fournisseur, en fonction de la problématique (nombre d'indicateurs suivis ou documentation insuffisants, périmètre non couvert, manque d'engagement, etc...).

Dans le cas où le plan d'action correctif serait jugé insuffisant, un audit complémentaire de type SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) devra être réalisé sur site par un prestataire externe certifié tel que par exemple Bureau Veritas.

En ce qui concerne nos fournisseurs stratégiques, nous avons défini un niveau d'exigence spécifique avec une note minimale EcoVadis requise devant être supérieure ou égale à 50/100.

2.7. Compte rendu de mise en oeuvre du plan

Ce chapitre rend compte des résultats de l'année 2024 relatifs à l'application du Plan par les filiales et à l'égard des fournisseurs.

2.7.1. Stratégie et Gouvernance

Le Directeur Gestion des risques et Conformité, qui est régulièrement associé au Comité exécutif (COMEX) de la société SAVENCIA Fromage & Dairy, a poursuivi en 2024 la supervision de la mise en oeuvre du plan d'actions concourant au Devoir de vigilance.

Le Comité de Pilotage Conformité a assuré le suivi effectif des mesures mises en oeuvre. Une synthèse a été présentée en Comité Éthique et Culture Groupe (CECG) en décembre 2024.

2.7.2. Cartographie des risques Vigilance

Aucun nouveau risque saillant lié aux activités du Groupe n'a été identifié en 2024 par rapport à la cartographie des risques Vigilance.

Le suivi des plans d'actions prioritaires dans le cadre du Devoir de vigilance a été présenté en COMEX en mai et décembre 2024, ainsi qu'au Comité d'audit et des risques de SAVENCIA Fromage & Dairy et en Conseil de surveillance de SAVENCIA Saveurs & Spécialités.

Deux comités de pilotage Conformité ont été organisés en 2024 et ont structuré le suivi des axes prioritaires à mettre en oeuvre au regard des risques significatifs identifiés.

2.7.3. Résultats de l'application du Plan

● Respect des règles en vigueur par les collaborateurs

Les Règles applicables font partie de la Culture du Groupe à respecter par l'ensemble des Filiales et sont rappelées dans la Charte éthique Le Groupe et sa Culture communiquée à tous les nouveaux collaborateurs et disponible dans la bibliothèque digitale ELIUM.

Le suivi du respect de ces règles par l'ensemble des Filiales est soutenu par le dispositif d'alerte Groupe SARA – SAvenia Recueille vos Alertes- dont l'accès est largement communiqué aux collaborateurs du Groupe. Les filiales s'assurent de la connaissance du dispositif d'alerte par leurs collaborateurs (Cf. Plan de vigilance – Mécanisme d'alerte et de traitement des signalements).

● Suivi de la situation des filiales

Les filiales évaluent le respect des règles applicables dans le Groupe et communiquent ces évaluations dans le cadre des activités de reporting annuel (reporting social, RSE...)

L'efficacité des mesures mises en place est notamment considérée au vu des remontées d'incidents faites au Comité audit et risques qui se réunit quatre fois par an.

En 2024, aucun incident grave n'a fait l'objet d'une mesure spécifique.

Par ailleurs, dans le cadre du Plan d'audit interne comme dans celui du Référentiel de Contrôle interne, et des travaux de la Direction Conformité, les points suivants font l'objet de contrôles spécifiques:

- vérification de l'information obligatoire faite aux collaborateurs concernant l'existence de la ligne d'alerte Groupe, et celle relative au Code de conduite Corruption.
- vérification de l'application des politiques et procédures du Groupe sur des sujets ciblés.

En 2024, 80% des collaborateurs du Groupe ont été formés en e-learning sur le Devoir de vigilance dans le cadre de l'assignation obligatoire au Parcours de formation Conformité.

2.7.4. Résultats de l'application du Plan à l'égard des fournisseurs

● Adoption des Règles en vigueur par les fournisseurs

Des actions ont été menées en 2024 pour déployer la démarche achats responsables dans le Groupe. (Cf Rapport de durabilité - Gouvernance - gestion des relations avec les fournisseurs).

● Suivi de l'évaluation des fournisseurs

Le Groupe s'appuie sur des évaluations RSE via EcoVadis permettant d'évaluer les politiques et actions des fournisseurs, et sur une surveillance des fournisseurs à risque avec une fréquence plus élevée d'évaluation (Cf. chapitre Achats responsables du Plan de vigilance).

2.7.5. Actions adaptées d'atténuation des risques et de prévention des atteintes

Les résultats de la mise en œuvre des actions relevant du Devoir de vigilance donnés dans le présent Plan se réfèrent au Rapport de durabilité du Groupe SAVENCIA pour 2024. De nouveaux indicateurs ayant été ainsi définis en conformité avec les exigences de reporting de la CSRD notamment en termes de périmètre de suivi, l'évolution des résultats sera de nouveau présentée en 2025 pour le prochain exercice de Plan de vigilance.

2.7.6. Mécanisme de recueil et de gestion des signalements

En 2024, le groupe a continué à renforcer sa communication interne autour de son dispositif d'alerte et un volet spécifique sur ELIUM a été dédié en interne au dispositif d'alerte du Groupe. Les collaborateurs peuvent y trouver la procédure relative à l'utilisation du dispositif d'alerte (Cf. Plan de vigilance - Mécanisme de recueil et de gestion des signalements). Afin de renforcer son dispositif d'alerte, notamment les principes de protection, de confidentialité et d'anonymat, le Groupe a choisi une plateforme digitale qui sera déployée en 2025 dans toutes les filiales.

	2024
Nombre d'alertes reçues via le dispositif d'alerte Groupe	21

2.8. Mécanisme d’alerte et de recueil des signalements

Le Groupe SAVENCIA s’engage à assurer le respect des lois et règlements, et de sa Charte éthique « Le Groupe et sa Culture » portant ses valeurs, dans l’ensemble de ses filiales, partout dans le monde.

Afin de soutenir les principes éthiques du Groupe, de maintenir un niveau de confiance mutuelle, et de favoriser la démarche d’amélioration continue, le Groupe est doté d’un dispositif commun de recueil et de traitement d’alerte, nommé dispositif SARA dont l’acronyme signifie SAVencia Recueille vos Alertes.

Il répond aux exigences de la loi relative au Devoir de vigilance et de la loi Sapin 2, ainsi que celles de la loi relative à la protection des lanceurs d’alerte dite Wasserman.

Ce dispositif d’alerte permet à chaque collaborateur dans l’ensemble des filiales, tout comme à chaque partie prenante externe de l’entreprise, de faire un signalement de manière strictement confidentielle.

Dans ce cadre réglementaire, un signalement peut concerner :

- tout manquement ou situation contraire à la Charte éthique de SAVENCIA, à son Code de Conduite anti-corruption ainsi qu’aux politiques du Groupe ;
- tout crime et délit ;
- toute violation ou tentative de dissimulation de violation :
 - D’un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ;
 - D’un acte unilatéral d’une organisation internationale pris sur le fondement d’un engagement international régulièrement ratifié ;
 - D’une loi ou d’un règlement.
 - toute menace ou préjudice grave pour l’intérêt général ;
- une situation d’atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et l’environnement ;
- un manquement aux règles d’exercice professionnel ;
- la dissimulation intentionnelle de tels actes ;
- des actes de représailles liées au fait d’avoir effectué un signalement ou participé à son traitement.

Les canaux dédiés aux signalements au sein du Groupe sont :

- **un numéro de téléphone : + 33 1 34 58 64 14**
- **une adresse électronique : compliance@savencia.com**
- **et une adresse postale :**

M/Mme le Directeur de la Conformité du Groupe SAVENCIA

42, rue Rieussec 78 223 Viroflay Cedex FRANCE

Il est à noter que courant 2025, une plateforme digitale sera accessible à toutes les parties prenantes internes et externes via les sites internet SAVENCIA Fromage & Dairy et SAVENCIA Saveurs & Spécialités.

Le principe de l’absence de sanction ou de représailles pour tout lanceur d’alerte qui émet un signalement de bonne foi et sans contrepartie financière directe est garanti par le Groupe et réaffirmé dans sa Charte éthique, dans son code de de conduite anti-corruption, ainsi que dans le document décrivant les Principes et règles de gestion des alertes du Groupe SAVENCIA.

Tous les signalements sont ainsi traités en conformité avec la loi et dans des conditions correspondant au traitement efficace et adapté selon chaque situation.

Annexes

TEXTES ET DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

Le Groupe SAVENCIA adhère aux principes définis dans :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme;
- Le Pacte Mondial des Nations Unies;
- Les Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des Entreprises Multinationales;
- Les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT);

Le Plan de vigilance fait référence aux engagements pris préalablement par le Groupe dans les documents suivants :

- La charte éthique "Le Groupe et sa Culture";
- La politique RSE Oxygen de SAVENCIA (<https://www.savencia.com/rse/notre-approche-rse>);
- Le code de conduite acheteurs Groupe;
- La charte des achats responsables;
- La charte Sécurité et Santé au travail;
- La procédure d'utilisation du dispositif d'alerte du Groupe SAVENCIA.

Le Groupe SAVENCIA veille également au respect des documents publics suivants :

- La charte des bonnes pratiques d'élevage (<http://www.charte-elevage.fr/>);
- La charte relations fournisseurs responsables (<https://www.economie.gouv.fr/mediateur-des-entreprises/charte-relations-fournisseurs-responsables>).