



Déclaration de Performance Extra-Financière 2018/19

TEREOS S.C.A.

SOMMAIRE

1. PROFIL DU GROUPE.....	3
1.1 STRATEGIE	3
2. MODELE D’AFFAIRES	6
3. DEMARCHE RSE	7
4. PRINCIPAUX ENJEUX EXTRA FINANCIERS.....	8
4.1 METHODOLOGIE.....	9
5. PRIORITES RSE	10
5.1 AGRICULTURE DURABLEMENT PERFORMANTE.....	10
5.2 IMPACT ENVIRONNEMENTAL	13
5.3 TRANSITION ENERGETIQUE.....	16
5.4 QUALITE-TRACABILITE ET SECURITE ALIMENTAIRE	19
5.5 SANTE SECURITE DES COLLABORATEURS	21
5.6 FIDELISATION ET ENGAGEMENT DES TALENTS.....	24
5.7 DIALOGUE SOCIAL	28
6. AUTRES INFORMATIONS REGLEMENTAIRES.....	30
6.1 LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	30
6.2 LUTTE CONTRE LA PRECARITE ALIMENTAIRE.....	32
7. NOTE METHODOLOGIQUE	34
8. RAPPORT DE L’ORGANISME TIERS INDEPENDANT.....	40



1. PROFIL DU GROUPE

Groupe coopératif, Tereos rassemble 12 000 coopérateurs et dispose d'un savoir-faire reconnu dans la transformation de la betterave, de la canne à sucre et des céréales. Grâce à 49 sites industriels et à l'engagement de ses 26 000 collaborateurs, Tereos accompagne ses clients au plus près de leurs marchés avec une gamme de produits large et complémentaire (sucre et produits sucrants, amidon, alcool et éthanol, protéines, fibres alimentaires, nutrition animale). En 2018/19, le Groupe a réalisé un chiffre d'affaires de 4,4 milliards d'euros.

Présent sur quatre continents, Tereos développe ses implantations en Europe, au Brésil, en Afrique de l'Est et en Asie, au plus près de ses marchés. Le Groupe élargit en permanence ses réseaux agricoles, industriels et commerciaux pour servir ses clients avec le même engagement de qualité partout où ils se développent.

Le Groupe poursuit trois ambitions majeures :

- ✓ Contribuer à une offre de qualité et adaptée à chacun
- ✓ Valoriser toutes les composantes de la plante
- ✓ Développer des modes de production vertueux

L'engagement responsable fait partie du modèle économique de Tereos, qui valorise 99% des produits agricoles qu'il transforme.

CHIFFRES CLES

Nos productions :

- ✓ Sucre : 4,3 Mt valeur sucre brut (- 19% vs 2017/18)
- ✓ Produits amylacés : 2,8 Mt (+ 8% vs 2017/18)
- ✓ Alcool et éthanol : 1,7 Mm3 (-3% vs 2017/18)

1.1 STRATEGIE

Evolution des pratiques alimentaires et des attentes des consommateurs, volatilité des marchés, pression concurrentielle... le secteur de l'agroalimentaire connaît de profondes transformations. Pour répondre à ces défis, Tereos bâtit une stratégie de long terme autour d'un objectif : devenir une référence pour ses clients et s'efforcer de leur proposer la même exigence de qualité, de traçabilité et de durabilité de ses produits.



DIVERSIFIER LES ACTIVITES POUR ANTICIPER LA VOLATILITE

Tereos a acquis la taille critique indispensable pour demeurer compétitif dans un marché plus ouvert. Le Groupe a compris très tôt l'intérêt de capitaliser sur les complémentarités de ses activités sur des marchés traditionnellement segmentés. La transformation de nouvelles matières premières lui permet d'élargir sa gamme de produits (protéines, fibres, chimie du végétal, etc.) autour de son cœur de métier, le sucre et les produits sucrants. Cette stratégie de diversification permet au Groupe de :

- ✓ Gérer les enjeux liés à la volatilité du marché. Les activités sucre international ont contribué à hauteur de 62% à l'EBITDA en 2018/19.
- ✓ Anticiper les attentes de ses clients avec un portefeuille produits diversifié et complémentaire. Aujourd'hui près de 400 références répondent aux évolutions des marchés et aux besoins des clients en attente d'une alimentation saine et durable.

CAPTER DE LA CROISSANCE SUR DE NOUVEAUX MARCHES

Pour maintenir sa croissance, le Groupe a initié de longue date une stratégie d'implantation à l'international.

Tereos s'est d'abord développé en Europe de l'Est, puis au Brésil pour bénéficier d'un potentiel d'exportation important. Puis, le Groupe s'est implanté en Afrique et en Asie pour capitaliser sur la forte évolution démographique de ces continents.

Tereos Commodities s'inscrit également dans ce contexte. Cette filiale de négoce et de merchandising vise à optimiser la capacité de distribution et de sourcing du Groupe. Avec 15 bureaux commerciaux dans le monde, l'offre répond aux attentes fortes des clients et des consommateurs pour une supply-chain plus intégrée et transparente, depuis la production agricole jusqu'aux zones de consommation.

RENFORCER LA COMPETITIVITE EN MISANT SUR L'EXCELLENCE OPERATIONNELLE

Tereos a dépassé en 2018 de +40% les 100 millions d'euros de gains opérationnels fixés par le plan triennal de performance 2015-2018. Le programme Ambitions 2022 lui permet de poursuivre l'amélioration de sa compétitivité sur l'ensemble de ses activités.

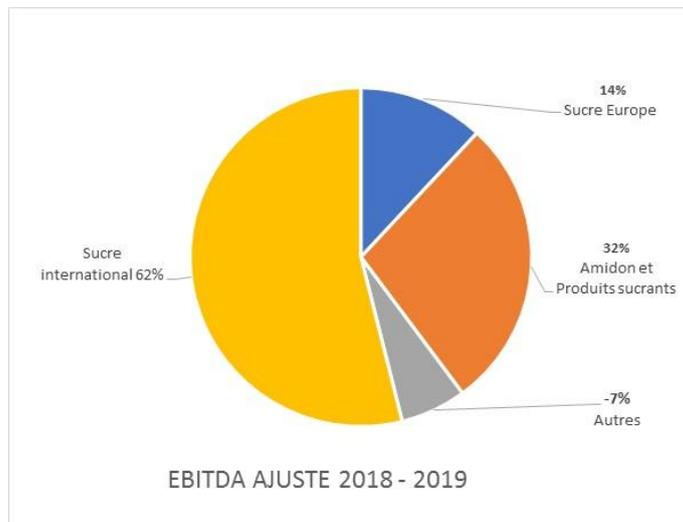
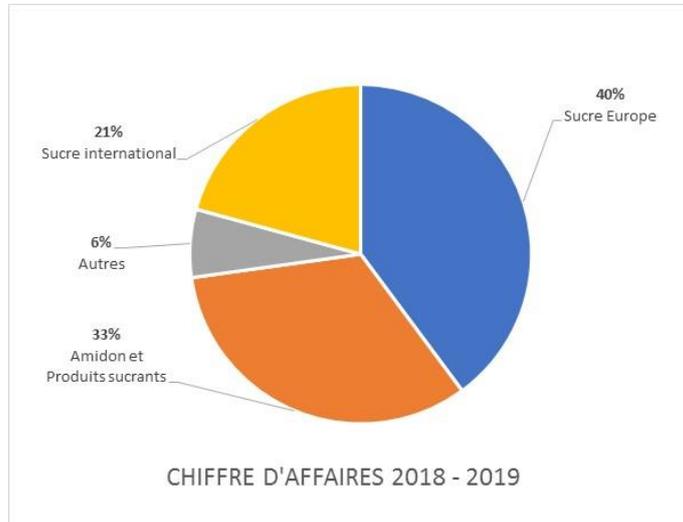
INNOVER POUR REpondre A L'EVOLUTION DE LA CONSOMMATION

L'innovation est un levier clé du développement du Groupe.

Elle est présente de l'amont à l'aval de ses activités -agriculture, process et produit- et crée de la valeur pour la société en plaçant l'économie circulaire au cœur de son modèle économique.

Levier de différenciation, Tereos se positionne comme un acteur de référence auprès des partenaires et clients industriels en quête d'excellence et de qualité à travers l'implantation de 7 centres de R&D dans le monde.

RESULTATS PAR ACTIVITE ET ZONES GEOGRAPHIQUES



2. MODELE D'AFFAIRES

Nos défis

CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE // CHANGEMENT CLIMATIQUE // TRAÇABILITÉ ET SÉCURISATION DE L'APPROVISIONNEMENT // INNOVATION NUTRITIONNELLE



Données 'Effectifs' et 'Sites industriels' sans les exclusions mentionnées dans la Note méthodologique, section 7

3. DEMARCHE RSE

Le développement durable irrigue l'ensemble de la chaîne de valeur du Groupe. La démarche est intégrée de manière transverse à l'organisation One Tereos qui repose sur 4 axes :

- ✓ One Team : initier une vision commune et être efficace collectivement,
- ✓ One Customer : créer de la valeur pour nos clients à travers un large portefeuille de produits et de services,
- ✓ One Cost : maîtriser nos coûts de production et proposer des services additionnels pour rester concurrentiel,
- ✓ One Piloting : s'appuyer sur des procédures fiables pour maîtriser nos enjeux.

La politique Développement durable est pilotée au siège par une équipe dédiée qui coordonne un réseau de correspondants Hygiène Sécurité Environnement, répartis sur l'ensemble des Business Units.

En 2017, le Groupe a rejoint le Pacte Mondial des Nations Unies et souhaite respecter ses principes fondamentaux en matière de droit de l'homme, droit du travail, environnement et lutte contre la corruption.

Dans ce contexte, Tereos a publié une charte éthique mise à la disposition des équipes et disponible dans toutes les langues de ses pays d'implantation (https://tereos.com/sites/default/files/201501-tereos-charte_ethique-fr.pdf). Ce document présente les règles et comportements à adopter dans les situations telles que : fraude, blanchiment d'argent, délit d'initié ou corruption. Tereos a également mis en place une « Charte de l'Elu », qui rappelle « *les principes éthiques et de comportement que doivent suivre les Elus de Tereos pour un succès collectif et durable du Groupe* »¹.

Tereos a publié également une charte « Engagement Responsable » destinée à l'ensemble de ses fournisseurs qui présente les lignes directrices à suivre en matière de règles et normes de travail, de protection de la santé & sécurité ou de lutte contre l'accaparement des terres. Ce dernier point implique, pour toute acquisition ou exploitation de terre, l'obtention préalable du consentement libre et éclairé des populations concernées. Ceci doit se faire dans le respect des populations locales, de leurs traditions et coutumes, dans le respect de l'environnement et de la biodiversité.

Chaque fournisseur est tenu de suivre ces lignes de conduite et de les communiquer à ses collaborateurs pour s'assurer que ces principes sont connus et respectés. Près de 700 fournisseurs ont signé cette charte ce qui représente 97% des achats « critiques » du Groupe.

Pour la troisième année consécutive, Tereos figure en 2018 parmi les entreprises les mieux notées par EcoVadis, plateforme indépendante d'évaluation des fournisseurs en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Sur les 30 000 entreprises évaluées par EcoVadis, Tereos se place ainsi dans les 300 premières.

¹ Source : Charte de l'Elu, mars 2018

4. PRINCIPAUX ENJEUX EXTRA FINANCIERS

Le chapitre 7 du présent rapport donne la définition de chaque indicateur ainsi que les éventuelles exclusions de périmètre.

Enjeux extra financiers	Thèmes	Principaux indicateurs clés de performance	Résultats
Agriculture durablement performante	Qualité de l'approvisionnement de produits agricoles (fournisseurs, pratiques agricoles, partenariats, sureté de l'approvisionnement) ; adaptation au changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> • Tonnages de produits agricoles traités • Part de produits agricoles certifiés/ évalués durables 	<ul style="list-style-type: none"> • 43,2 Mt • 60%
Impact environnemental	Pollution sonore, olfactive, du sol et de l'air	<ul style="list-style-type: none"> • Part des sites certifiés ISO 14001 	<ul style="list-style-type: none"> • 28%
Transition énergétique	Efficacité énergétique, énergies renouvelables, contribution au changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> • Part des énergies renouvelables • Emissions de CO2 • Part des sites certifiés ISO 50001 	<ul style="list-style-type: none"> • 48% • 2,69 Mt CO2 • 23%
Qualité traçabilité et sécurité alimentaire		<ul style="list-style-type: none"> • Part des sites certifiés ISO 22 000 ou FSSC 22 000 • Part des sites certifiés ISO 9001 	<ul style="list-style-type: none"> • 67% • 63%
Santé et sécurité des collaborateurs		<ul style="list-style-type: none"> • Taux de fréquence global • Part des collaborateurs ayant accès à la Tereos Academy formés sur la santé et la sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> • 7,2 • 48%
Fidélisation des talents, management du changement	Rétention des talents, employabilité, développement des compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Ancienneté moyenne en années • Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur formé 	<ul style="list-style-type: none"> • 8,48 • 37
Dialogue social	Main d'œuvre, accords collectifs		

Périmètre : hors intégration des co-entreprises et des sites administratifs

Conformité DPEF

Lutte contre les discriminations	Mesures contre les discriminations et en faveur des personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de collaborateurs et répartitions par genre • Part des collaborateurs en situation de handicap 	<ul style="list-style-type: none"> • 21 212, dont 10% de femmes • 2%
Lutte contre la précarité alimentaire			

Périmètre : hors intégration des co-entreprises et des sites administratifs

4.1 METHODOLOGIE

En 2018, Tereos a entrepris un travail de sélection et d'identification de ses principaux enjeux extra financiers avec l'appui d'un cabinet externe.

Ce travail a été réalisé de la manière suivante :

- ✓ Définition d'un univers des enjeux sur la base des référentiels ISO 26000, du référentiel GRI, de la réglementation DPEF, des principaux enjeux RSE du Groupe, de son environnement concurrentiel et des tendances du marché.
- ✓ Sur la base de ce travail, le Groupe a défini l'univers des enjeux RSE en lien avec ses activités.
- ✓ Ces enjeux ont été classés et soumis à un panel de parties prenantes internes en France et à l'international, qui a été chargé de les évaluer et de sélectionner les enjeux présentant le plus d'impact potentiel pour Tereos et ses parties prenantes.
- ✓ Deux axes ont été établis pour réaliser la cartographie des enjeux selon trois paramètres : gravité, probabilité d'occurrence et maîtrise de l'enjeu.

Une première cotation a été réalisée sur la gravité des impacts sur une échelle allant de 1 (limité) à 4 (critique). Une seconde cotation a porté sur la probabilité d'occurrence allant de 1 (improbable) à 4 (certain). Enfin, la sélection des enjeux identifiés a été présentée au Comité Exécutif du Groupe pour validation. Pour les enjeux retenus, le niveau de maîtrise de chaque enjeu a été évalué pour déterminer si les procédures et les plans actions déployées par le Groupe étaient suffisants et identifier les mesures prioritaires à mettre en œuvre.

5. PRIORITES RSE

5.1 AGRICULTURE DURABLEMENT PERFORMANTE

CONTEXTE

En 2050, la planète comptera près de 10 milliards d'habitants. Pour nourrir la population mondiale, il faudra augmenter la production agricole actuelle de plus de 70 %. Pour préserver la planète, il faudra aussi développer un modèle agricole plus responsable. En s'engageant pour une agriculture durable, Tereos s'attache à concilier croissance des rendements et pratiques respectueuses de l'environnement, en s'appuyant notamment sur son savoir-faire agronomique.

ENGAGEMENTS

- ✓ Promouvoir une agriculture durablement performante en s'appuyant sur le savoir-faire agronomique des équipes Tereos et des agriculteurs afin de conjuguer compétitivité agricole et respect de l'environnement.
- ✓ Garantir une contractualisation pérenne des productions agricoles dans un contexte de volatilité accrue
- ✓ Adopter et appliquer un cadre éthique aux plus hauts standards pour le fonctionnement des Elus de la coopérative (Charte de l'Elu)
- ✓ Evaluer les pratiques du Groupe à partir de standards externes.
- ✓ Objectifs 2020 : 75% des produits agricoles évalués ou certifiés durables.

POLITIQUES ET PLANS D' ACTIONS

Le modèle Tereos repose sur des relations de proximité pérennes avec le monde agricole : associés, coopérateurs ou fournisseurs de produits agricoles. Cette maîtrise de la chaîne de valeur doublée d'une présence internationale permet au Groupe d'assurer à ses clients un approvisionnement issu de filières directes et sécurisées. Pour répondre aux défis du changement climatique, le Groupe aide les agriculteurs à améliorer leur résilience tout en réduisant l'empreinte environnementale de leur activité (à travers de nouvelles pratiques telles que l'agriculture de précision et l'agriculture raisonnée).

L'innovation agronomique est un processus continu chez Tereos. La recherche de nouvelles techniques de production pour une agriculture durablement performante est au cœur des travaux du service agronomique. Elle s'exerce à travers de nombreux essais et expérimentations menés chaque année. En 2018, ce sont près de 7000 micro parcelles expérimentales de betterave, pomme de terre de féculé et luzerne qui ont été mises en place. Ainsi, chaque associé coopérateur bénéficie des meilleures techniques disponibles au travers des conseils personnalisés de son responsable de secteur. En complément, l'ensemble des résultats d'essais et les conseils qui en



découlent sont mis à disposition de tous les coopérateurs à travers des outils d'aide à la décision, d'un extranet dédié et différents supports et outils de communication.

Grâce à l'utilisation de nouvelles technologies comme la collecte et l'analyse des données météorologiques, l'utilisation d'images de drones et de satellites, les modèles informatiques ou encore l'installation de stations de travail mobiles au plus près des champs, le programme « Plus que 100 tonnes » améliore la qualité de la production agricole tout en préservant la plante. Ce programme a pour ambition d'augmenter la production agricole à 100 tonnes de canne à sucre par hectare d'ici 2020 contre 83 tonnes fin 2017.

L'activité de Tereos est fortement exposée au changement climatique. La disponibilité et la qualité des produits agricoles sont en effet soumises aux aléas météorologiques. Pour lutter contre le dérèglement climatique, le Groupe s'attache à préserver à long terme les ressources naturelles. Dans ce contexte, Tereos poursuit une politique de réduction des intrants (fertilisants et produits phytosanitaires) en collaboration avec les associés-coopérateurs et les agriculteurs fournisseurs et s'engage pour une agriculture respectueuse de l'environnement à travers la mise en place de labels durables.

Lors des dernières campagnes betteravière, Tereos France a promu et recommandé à l'ensemble de ses producteurs associés-coopérateurs, de systématiser la pratique des reliquats azotés en sortie d'hiver sur leurs parcelles de betteraves. Objectif : optimiser la rentabilité économique de l'exploitation en apportant la juste dose nécessaire pour conserver une teneur en sucre optimale (afin de ne pas avoir de perte de potentiel de richesse en sucre) tout en limitant fortement les risques de pertes d'azote dans le sol. Les équipes agricoles accompagnent également les associés-coopérateurs pour réduire l'usage des produits phytosanitaires en identifiant avec eux des pratiques durables autour de la recherche variétale, du désherbage mécanique, du biocontrôle (méthode de protection des végétaux basée sur l'utilisation de mécanismes naturels) ou encore de la protection des sols.

Le service agronomique mène ces travaux à l'échelle européenne. Les bonnes pratiques sont donc valorisées au niveau du groupe dans le cadre de partages d'expérience avec la République tchèque ou la Roumanie qui transforment également de la betterave sucrière.

Chaque année, la coopérative propose également à ses adhérents de venir partager ses dernières expérimentations dans le cadre du « Carrefour de l'Innovation ».

Depuis quatre ans, 4500 associés-coopérateurs en moyenne assistent chaque année à cet événement organisé en France en juin. Cette journée est l'opportunité pour Tereos de partager ses innovations technologiques en betterave, pomme de terre et luzerne, dans le cadre d'une agriculture durablement performante. Ce rendez-vous est ponctué de conférences animées par l'équipe agronomique et des experts scientifiques. Les agriculteurs peuvent aussi assister à une dizaine d'ateliers avec des démonstrations d'innovations telles que : robot de désherbage, semis sous bâche, semis bi-variétal, survol par drone en luzerne ou technique de buttage des pommes de terre.

RESULTATS

- ✓ 100% des associés-coopérateurs ont accès à des conseils agronomiques
- ✓ 60% des produits agricoles évalués ou certifiés durables
- ✓ Quatre rencontres techniques par an en moyenne entre chaque coopérateur et un conseiller agricole de la coopérative.

Le référentiel SAI - *Sustainable Agriculture Initiative* - a été créé par Nestlé, Unilever et Danone pour promouvoir un socle commun de pratiques agricoles durables compétitives, de l'amont à l'aval de la filière. Première coopérative sucrière à rejoindre ce référentiel en 2015, Tereos est maintenant depuis quatre ans membre actif du développement du référentiel et a déployé cet outil auprès de ses 12000 associés-coopérateurs betteraviers en France. En 2017, le Groupe a étendu ce dispositif à la République tchèque. Des questionnaires d'auto-évaluation sont adressés aux agriculteurs coopérateurs, producteurs de betteraves, pommes de terre et luzerne, ces derniers sont sélectionnés sur la base d'un panel représentatif. Les questions s'appuient sur les trois piliers du développement durable (environnement, économie et social) et huit thématiques. La gestion de la ressource eau, la biodiversité et la limitation des intrants font partie des priorités de ce référentiel. Des audits sont réalisés sur une partie des exploitations agricoles de l'échantillon par une tierce partie afin de valider le respect de ce cahier des charges.

En 2018, Tereos a débuté des expérimentations agronomiques et industrielles pour la production de sucre bio de betterave et de canne. Les premières expérimentations ont eu lieu en France pour la betterave ainsi qu'au Brésil et au Mozambique pour la canne. L'objectif : démarrer la production et la commercialisation en 2019. Tereos lancera sa filière de sucre bio de betteraves en France avec une première campagne de production sur le site d'Attin en septembre 2019.

Au Brésil, le Groupe encourage le déploiement de Bonsucro, un label de durabilité destiné à diminuer les risques sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement de la canne à sucre, de la culture jusqu'aux produits finaux (éthanol et sucre). C'est un standard exigeant qui intègre plus de 200 paramètres à renseigner, axés notamment sur le respect des droits de l'homme et de l'environnement. Ces paramètres, traduits par 53 indicateurs, doivent être respectés par les fournisseurs de canne à sucre. En 2018, 27% de la canne à sucre transformée par Tereos au Brésil est certifiée ainsi que cinq de ses sept sucreries.

France : bilan de la campagne betteravière

Lors de la dernière campagne betteravière, et malgré une baisse de 5% du rendement betteravier par rapport à la moyenne quinquennale, due principalement à la sécheresse, les 9 sucreries de Tereos France ont transformé près de 18 millions de tonnes de betteraves sur une moyenne de 124 jours, allant de 110 à 130 jours selon les régions.

Durant toute la campagne 2018/19, les équipes de Tereos ont renforcé l'accompagnement des associés-coopérateurs dans l'optimisation des rendements pour identifier et mettre en œuvre, par exemple, les alternatives aux néonicotinoïdes via la recherche variétale, la protection des plantes, l'agronomie, le biocontrôle.

5.2 IMPACT ENVIRONNEMENTAL

CONTEXTE

En tant qu'industriel, Tereos porte une attention particulière à la réduction de son impact environnemental, notamment par la réduction de l'empreinte carbone de ses actifs industriels, la protection de la ressource en eau, la maîtrise de ses rejets et l'amélioration de la qualité de l'air. Le Groupe s'engage également en faveur de la transition énergétique à travers la transformation de ses déchets en électricité verte.

ENGAGEMENT

- ✓ Améliorer le bilan eau et maîtriser les rejets
- ✓ Augmenter le nombre de sites certifiés ISO 14001

PROCEDURES ET PLANS D' ACTIONS

Au cours de l'exercice 2018-2019, Tereos a élaboré une feuille de route « *Environmental Sustainability* » pour ses filiales Tereos Sucre France et Tereos Starch & Sweeteners Europe. Cette feuille de route déployée dans un premier temps à l'échelle européenne sera peu à peu déclinée au sein de l'ensemble des Business Units dans le monde. Cet engagement s'inscrit dans le plan d'excellence opérationnelle « Ambitions 2022 ». Incluses dans la feuille de route, la partie énergétique et la contribution du Groupe à la transition énergétique (chapitre suivant), sont des points d'attention très forts chez Tereos.

L'eau est également au cœur de ses préoccupations. Le Groupe s'attache en effet à réduire et recycler son utilisation d'eau, à optimiser la qualité des eaux rejetées en usine et à limiter les émissions atmosphériques de ses installations.

A titre illustratif, la Business Unit de Tereos Sucre France a mis en place un système de management environnemental qui prend en compte ces enjeux. Les plans d'actions mis en œuvre par cette Business Unit visent notamment à :

- ✓ Maîtriser et réduire les émissions atmosphériques. Un programme pluriannuel d'investissements permet de mettre en œuvre des nouvelles techniques associées aux installations de combustion.
- ✓ Maîtriser l'impact des activités sur le milieu aqueux : en organisant un suivi régulier des rejets et en maintenant la performance des installations de traitement des eaux usées. En menant un programme de pluriannuel d'optimisation des consommations d'eau.
- ✓ Maintenir un taux de valorisation des déchets à plus de 98% par la recherche régulière de filières de traitement et de l'organisation du tri sélectif
- ✓ Maîtriser les impacts des sites vis-à-vis des riverains par des actions visant à réduire les nuisances olfactives, par la réalisation d'études sur les bruits règlementaires, par la communication régulière en externe avec les parties prenantes externes.

En France, le dernier bilan carbone (réalisé en 2014 et dont l'actualisation des émissions de GES pour les sites industriels a été effectuée en 2017) a montré que les postes les plus significatifs en matière d'émissions de gaz à effet de serre au sein de la chaîne d'approvisionnement de Tereos Sucre France se partageaient entre, d'une part, la culture amont de la betterave (entre 20 et 25%) et, d'autre part, les transformations industrielles (entre 65 et 70%).

Rejets dans l'air

France : la disparition progressive du charbon dans le sourcing énergétique de Tereos Sucre France par l'installation de nouvelles chaudières à gaz contribue à la réduction des émissions atmosphériques, liées aux activités industrielles des sucreries et distilleries.

Réduction des nuisances olfactives et sonores

France : pour lutter contre les émissions olfactives liées à ses activités industrielles, Tereos a nommé en interne sur tous ses sites un « nez » en charge du relevé des nuisances dues notamment aux processus de transformation de la betterave. Des efforts spécifiques ont été mis en place sur le site d'Artenay pour donner suite aux plaintes envoyées par l'association « Bien vivre à Artenay ». Ces efforts passent par le déploiement autour des bassins de plaques en gel destinées à capter les odeurs mais surtout à une meilleure qualification et gestion des effluents afin de limiter les processus biologiques odorants (séparation de flux, aération, ...). Le Groupe privilégie par ailleurs le dialogue avec les riverains, par la mise en place, au Brésil et en France, de canaux et plateformes dédiés leur permettant de remonter d'éventuelles nuisances. Des observatoires des odeurs ont été déployés avec l'appui d'un bureau d'étude externe et des riverains volontaires à Bucy, Chevrières et Origny.

Espagne : le site de Saragosse a mené d'importants investissements pour diminuer les nuisances environnementales de l'usine situées à proximité de zones résidentielles. Le site a notamment revisité ses processus industriels en travaillant avec les universités et les fournisseurs ce qui lui a permis d'éliminer 95% des odeurs qui sont désormais non détectables en dehors de l'usine. Le site a également réduit les nuisances sonores en utilisant des matériaux de protection acoustiques, en optimisant la maintenance des équipements industriels et en installant des sonomètres à proximité des bâtiments résidentiels.

Recycler les déchets

Tereos valorise tous les constituants de matières premières végétales et produit peu de déchets. La pulpe de betterave notamment est valorisée pour la nutrition animale, afin d'aider les éleveurs à satisfaire les besoins nutritionnels de leurs animaux et de renforcer la compétitivité des élevages. Par ailleurs, de nombreuses solutions et partenariats sont déployés pour préserver les ressources dans un modèle d'économie circulaire. La valorisation énergétique des déchets ou la fertirrigation font partie des techniques utilisées.

- ✓ La méthanisation : les vinasses sont un produit issu de la production d'alcool à partir de betterave sucrière. En les transformant en biogaz grâce à des méthaniseurs, le Groupe réduit sa consommation en énergie fossile et ses émissions de CO₂. C'est ainsi que sur les sites d'Artenay (France) et de Dobrovice (République tchèque), les deux unités de méthanisation permettent de couvrir une part importante des besoins en énergie des distilleries durant la campagne. Début 2017, Tereos a lancé un projet de « méthanisation lagunaire » au Brésil sur son site de Palmital. Cette amidonnerie



de maïs dispose de larges lagunes (grands bassins) afin de traiter ses effluents grâce aux fortes températures extérieures, et peut ainsi créer du biogaz.

- ✓ La cogénération : énergie produite à partir de la bagasse (résidu de canne à sucre) (cf. section 5.4)
- ✓ La fertirrigation : réutilisation de l'eau extraite des betteraves (cf. encadré ci-dessous)

RESULTATS

En 2018/19 28% des sites sont certifiés ISO 14001.

France/betterave : préserver la ressource eau avec la fertirrigation

Trois sites industriels ont mis en place des réseaux de fertirrigation fournissant aux agriculteurs, exploitants à proximité des usines concernées, l'eau issue des bassins des sucreries. Ces eaux riches en minéraux, car majoritairement issues du lavage des betteraves apportent un double bénéfice à l'agriculteur : elles lui évitent de puiser dans le milieu naturel et apportent des éléments minéraux à la terre. En 2018, les surfaces irriguées ont représenté moins de 5%.

Tereos a décidé de développer également cette technique dans la féculerie d'Haussimont en France.

Brésil : une démarche d'observation continue des champs de canne à sucre par satellite

Tereos a investi dans le développement d'un projet pilote pour prévenir les risques d'incendies sur les champs de canne à sucre. Ce projet baptisé Orion utilise les outils de surveillance par satellite développé par une société brésilienne spécialisée en imagerie satellite. Les incendies causent des pertes importantes sur l'ensemble de la chaîne de production et ont un impact majeur sur la biodiversité et la sécurité des communautés locales. Ce système de télésurveillance particulièrement précis transmet automatiquement les alertes au centre de contrôle de la sucrerie de Cruz Alta et réduit ainsi de 50% le temps d'intervention des pompiers.

5.3 TRANSITION ENERGETIQUE

CONTEXTE

La transition énergétique vise à remplacer les combustibles fossiles et à instaurer un modèle énergétique robuste et durable face aux enjeux d’approvisionnement en énergie, à l’épuisement des ressources et aux impératifs de la protection de l’environnement. Par ailleurs, l’augmentation régulière des coûts de l’énergie fait de l’efficacité énergétique du Groupe une condition indispensable de sa compétitivité à long terme.

Pour répondre à cet impératif de transition, Tereos investit dans la modernisation de ses équipements industriels et capitalise sur les énergies renouvelables pour faire baisser sa facture énergétique et limiter le réchauffement climatique.

ENGAGEMENTS

- ✓ Réduire la consommation énergétique nécessaire à la transformation des produits agricoles
- ✓ Valoriser les résidus non alimentaires en énergie renouvelable

POLITIQUES ET PLANS D’ACTIONS

Comme indiqué dans le chapitre précédent, Tereos a développé une feuille de route « *Environmental Sustainability* » dont l’un des sujets centraux est la gestion et la consommation d’énergie, au cœur des enjeux environnementaux du Groupe. Tereos a recruté en 2018 un responsable énergétique chargé de coordonner ce programme et de formaliser une politique, des outils de suivi et de communication avec l’ensemble des équipes Hygiène Santé Environnement des Business Units. Chaque entité est chargée de mettre en place les plans d’actions en lien avec ses activités et ses objectifs clés ainsi qu’un reporting environnemental.

Tereos travaille autour de trois axes clés pour maîtriser ses coûts énergétiques et réduire son empreinte carbone :

- ✓ La réduction de la consommation d’énergie sur toute la chaîne de valeur
- ✓ L’optimisation des rendements de production et la diminution des pertes
- ✓ La production d’énergies renouvelables

Economiser et préserver les ressources énergétiques est un levier majeur de la contribution de Tereos à la lutte contre le changement climatique. Pour optimiser et fiabiliser ses équipements de production le Groupe a mis en place plusieurs actions. A titre illustratif :

- ✓ Sucreries : remplacement progressif des chaudières à charbon par des chaudières au gaz, une énergie moins polluante en matière de CO₂. Investir dans les nouvelles technologies de moteurs et de variateurs de vitesse afin d’optimiser les consommations d’électricité.
- ✓ Unités de déshydratation : pour les unités de séchage de la luzerne et de la pulpe de betterave déshydratée, destinées à l’alimentation animale, le Groupe étudie le

remplacement de l'alimentation au charbon par une autre source d'énergie moins polluante et l'optimisation du process de transfert de chaleur.

- ✓ Amidonnerie : mise en place d'une démarche de récupération et de valorisation des chaleurs fatales dans les usines.
- ✓ Le recours aux énergies renouvelables ou alternatives occupe une place importante dans le sourcing énergétique de Tereos. A titre d'exemple, sur le site industriel de Lillebonne, Tereos a noué un partenariat avec le Syndicat de l'Élimination et de la Valorisation Énergétique des Déchets de l'Estuaire pour s'approvisionner en vapeur produite par l'incinérateur d'ordures ménagères situé à 3 km de l'usine. Véritable projet d'économie circulaire au niveau local, la vapeur livrée depuis l'incinérateur se substitue à plus de 60% à l'énergie produite par la chaudière de l'usine, qui fonctionne principalement au gaz naturel. Ce partenariat permet ainsi au site de diminuer significativement ses consommations en énergie fossile et ses émissions de CO₂.

L'optimisation des flux logistiques fait aussi partie des priorités de Tereos pour réduire son empreinte carbone. En France, les usines sont situées au cœur des bassins de production des produits agricoles. Les rayons d'approvisionnement des usines sont limités à 35 kilomètres, particulièrement pour les activités de transformation de betterave et de pommes de terre ce qui réduit les flux de transport.

Tereos s'emploie également à limiter le nombre de camions sur les routes afin de réduire ses émissions de CO₂ et sa consommation de carburant. Des actions sur les techniques de chargement en canne, l'augmentation de la richesse en sucre des matières premières ou la maîtrise de la tare terre (terre et feuilles collées aux betteraves) contribuent à l'optimisation des quantités transportées par camion.

Des portes arrière grillagées équipent également plus de 35% du parc routier. Plus légères, elles permettent d'optimiser encore le tonnage de betteraves transporté par camion. En 8 ans, le tonnage net (betterave) transporté par camion est passé de 20 tonnes à 28 tonnes en 2018.

Le Groupe privilégie également les modes de transport durables pour ses flux de marchandises. La création récente d'une plate-forme de conditionnement et de logistique sur le site d'Escaudœuvres près de Cambrai a renforcé la capacité de Tereos à l'exportation tout en limitant son empreinte carbone. D'une capacité logistique de 500.000 tonnes de sucre par an, le site permet de charger rapidement des conteneurs qui seront acheminés par voie fluviale et maritime.

Enfin, au Brésil, Tereos a également signé avec l'opérateur logistique VLI un accord de partenariat qui prévoit le transport du sucre brut par voie ferrée jusqu'au terminal export de VLI. L'utilisation du rail par rapport à la route représente 220 000 tonnes de CO₂ évitées, soit l'équivalent du carbone capturé par 45 000 arbres.

RESULTATS

- ✓ En 2018, les énergies renouvelables (bagasse, biomasse, biogaz) représentent 48% du mix énergétique du Groupe (hors Mozambique).
- ✓ Les émissions de CO2 (directes et indirectes) ont représenté 2 909 348 de tonnes eq/CO2 en 2017/18 et 2 693 373 de tonnes eq/CO2 en 2018/19 (-7%)
- ✓ -11% de consommation énergétique par rapport à 2017/18, du fait d'une production moindre en volume et de l'amélioration de l'efficacité énergétique de l'outil industriel
- ✓ En 2018, près de 200 000 tonnes de sucre ont été exportées via le centre logistique d'Escaudœuvres à destination de l'Afrique et du Moyen Orient.

France : Poursuite du déploiement de la certification ISO 50001

En s'engageant dans la certification ISO 50001, Tereos Sucre France a initié une démarche d'amélioration de la gestion de la consommation d'énergie de ses 9 distilleries et sucreries. Après le site d'Escaudœuvres certifié en novembre 2016, les sites de Lillers, Connantre, Artenay et Attin ont obtenu la certification.

Le site d'Artenay a entrepris les démarches en mars 2018 et a obtenu la certification en 2019. Les équipes ont implémenté un système de management de l'énergie répondant à deux objectifs : poursuivre l'amélioration de la performance énergétique du site et sensibiliser les collaborateurs à ces enjeux. Des formations sur la maîtrise de l'énergie ont été dispensées. Un livret interne des bonnes pratiques « Energie » a été créé afin de répertorier les consignes à suivre pour améliorer la gestion énergétique du site.

Par ailleurs, Tereos Starch & Sweeteners Europe a également déployé la certification ISO 50001 : cinq de ses six sites de production sont certifiés : Marckolsheim, Nesle, Lillebonne, ainsi que Saragosse (Espagne) et Aalst (Belgique).

Groupe : 23% des sites Tereos sont certifiés ISO 50001

Brésil & Réunion : des usines excédentaires en énergie

Au Brésil et à La Réunion le procédé de transformation de la canne à sucre permet de produire de l'énergie grâce à la bagasse, le résidu fibreux de la canne. Les usines sont excédentaires en énergie renouvelable et consomment la vapeur et l'électricité ainsi produites. Le reste est injecté dans le réseau public.

- A la Réunion, 10% de la consommation électrique annuelle de l'île produite à partir de bagasse, en provenance des deux sucreries locales de Tereos.
- Au cours des quatre dernières années, Tereos Sucre & Energie Brésil a vendu un volume d'environ 1000 GWh au réseau public. Ce volume serait suffisant pour approvisionner une ville d'environ 400 000 habitants.

5.4 QUALITE-TRACABILITE ET SECURITE ALIMENTAIRE

CONTEXTE

Les consommateurs sont de plus en plus attentifs à l'origine des aliments qu'ils consomment. Pour satisfaire ces exigences, Tereos s'appuie sur des relations de proximité avec l'amont agricole et met en place une démarche d'amélioration continue de la qualité et de la sécurité alimentaire sur l'ensemble de ses sites.

ENGAGEMENT

- ✓ Certifier les pratiques de management de qualité et de la sécurité alimentaire.
- ✓ Objectif 2020 : 100% des sites industriels certifiés ISO/FSSC 22000 ou ISO 9001

PROCEDURES ET PLANS D' ACTIONS

La sécurité alimentaire et la qualité des produits sont fondamentales pour Tereos qui travaille au quotidien pour apporter à ses clients et aux consommateurs les meilleures garanties produits. Le Groupe a mis en place des standards de management dans les différentes usines notamment l'ISO 9001 (qualité) et le FSSC 22000 (sécurité alimentaire).

Tereos a nommé début 2019 une personne au siège dédiée à la qualité chargée de coordonner les actions menées par les responsables au sein de chaque Business Unit et site.

Une feuille de route Groupe est en cours d'élaboration et un groupe de travail transverse a été mis en place pour avancer sur ces sujets.

Des politiques qualité et sécurité alimentaire sont mises en œuvre dans l'ensemble des filiales dans une logique d'amélioration continue. Objectif : maîtriser les enjeux de contamination tout au long du process de production, mettre en place des actions préventives et correctives, vérifier le respect des normes de contrôle et de systèmes d'alertes.

Tereos Starch & Sweeteners Europe a par exemple mis en place une démarche achats de maïs et de blé garanti sans OGM et ce pour l'ensemble de ses sites de production en France, Belgique, Espagne, Italie, et Royaume Uni. Cette exigence est intégrée dans l'ensemble des contrats fournisseurs.

Des procédures ont été élaborées et mises en œuvre à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement pour assurer la traçabilité des produits agricoles. Ces procédures sont soumises à un tiers indépendant.

Tereos Sucre France a déployé un système de management de la qualité et sécurité alimentaire certifié sur l'ensemble de ses sites industriels, basé sur l'analyse des enjeux de ses activités. Une attention particulière est mise sur les principaux enjeux, parmi lesquels :

- ✓ Accroître la sécurité alimentaire des produits finis en s'assurant du respect des bonnes pratiques identifiées par le HACCP, Food Defense et Food Fraude sur tous les process de production du sucre et de pulpes. Cet engagement se traduit par la mise en place de procédures de contrôle ; chaque site est équipé d'un système d'échantillonnage des sucres en continu. Les échantillons prélevés (physico chimie, métaux lourds, pesticides, microbiologie) sont adressés à des prestataires d'analyses externes. La fréquence du contrôle dépend de la nature des analyses (six fois par jour, une fois par jour, une fois par semaine, une fois par campagne).
- ✓ Chargements et livraisons : améliorer la performance opérationnelle des activités depuis la mise à disposition des produits au chargement jusqu'à la livraison chez les clients afin d'atteindre un taux de service de 95% minimum.

RESULTATS

- ✓ 67% des sites ont déployé une démarche ISO 22000
- ✓ 63% de sites sont certifiés ISO 9001.

Brésil : Safety Sugar Programme

En 2018, la Business Unit TSEB a mis en place un programme spécifique pour insuffler une véritable culture qualité au sein des équipes à travers quatre axes d'intervention.

- Sensibiliser les équipes au nettoyage des entrepôts et des zones critiques pour éviter notamment toute intrusion de corps étranger.
- Mener des inspections « flash » sur site chaque semaine par les équipes qualité pour vérifier le respect des règles d'hygiène et de sécurité alimentaire sur les sites.
- Récompenser les équipes qui s'engagent autour de la sécurité alimentaire ou qui proposent des idées pour améliorer les pratiques.
- Organiser un atelier annuel autour de la sécurité alimentaire et former les équipes par le biais de partenaires externes.

5.5 SANTE SECURITE DES COLLABORATEURS

CONTEXTE

La sécurité et la protection de la santé des salariés, des intérimaires, des sous-traitants font partie des priorités du Groupe qui a placé ces enjeux parmi les cinq axes prioritaires du plan « Ambitions 2022 ». Objectif : développer une véritable culture sécurité pour responsabiliser l'ensemble des collaborateurs à la prévention des risques et au respect des règles et comportement à adopter.

ENGAGEMENT

- ✓ Développer des programmes de sensibilisation au risque d'accidents
- ✓ Objectifs 2021 : OFR (Overall Frequency Rate) : inférieur à 4,0
 LWC (Lost Workday Case) : inférieur à 2,0.

POLITIQUES

Managers, collaborateurs et sous-traitants sont impliqués dans une démarche d'amélioration continue de la santé-sécurité. Une feuille de route structurant la politique Groupe a été déployée sur l'ensemble des sites. Elle vise à adopter et partager les mêmes standards de sécurité sur tous les sites à l'international. Relayée par l'ensemble des équipes Hygiène Sécurité Environnement au niveau des Business Units et des sites industriels, elle s'articule autour de quatre axes principaux :

Une charte santé-sécurité : un document fondateur signé par le Président du Directoire, qui édicte trois principes de sécurité communs à tout le Groupe : identifier et prévenir les risques, clarifier les organisations et procédures, renforcer la culture santé et sécurité.

Les 8 priorités Groupe : adhérer au port des Equipements de Protection Individuelle (EPI), déployer les huit règles d'or sécurité, mettre en place le permis de travail et les procédures LOTO (Lock Out Tag Out), définir les rôles et responsabilités en matière de sécurité pour tous les managers, mettre en place le « 5 S » (principes d'amélioration de l'environnement de travail), remonter et agir sur les presque-accidents, gérer les intervenants extérieurs, former le personnel aux comportements et au leadership en matière de sécurité. Pour piloter ces priorités, Tereos a identifié les leviers suivants : développer la gouvernance sécurité des sites, traiter les irritants - situations dangereuses ; mettre en place l'amélioration continue, effectuer des audits et effectuer des dialogues sécurité.

Les 8 règles d'or de la sécurité qui rappellent aux collaborateurs les initiatives et gestes essentiels à adopter pour éviter les accidents graves tels que le respect des pictogrammes, se déplacer prudemment, le respect du code de la route, l'interdiction de travailler sous l'influence de drogues ou d'alcool, la sécurisation des opérations de manutention, les protections antichute pour le travail en hauteur, les vérifications de sécurité pour le travail en milieu confiné, l'interdiction d'interférer avec un équipement en fonction.



Une « *journée sécurité* » annuelle : consacrée à insuffler une culture de la santé sécurité en interne, cette journée s'est déroulée le 20 mars dernier autour du thème principal : « *Safety Starts with Me* ». Au programme de ce rendez-vous : une vidéo institutionnelle présentant notamment le témoignage et le retour d'expériences de collaborateurs accidentés, le déplacement du top management au sein des filiales à l'international et l'organisation d'ateliers pédagogiques et d'évènements dédiés sur chaque site, destinés à renforcer la mobilisation des collaborateurs sur le sujet. Chiffres-clés :

- ✓ 50 sites participants
- ✓ Plus de 100 évènements organisés dans les pays d'implantation du Groupe
- ✓ 450 photos et vidéos relayées par les Business Units au cours de cette journée

PLANS D' ACTIONS

En 2018, le Groupe a dressé un état des lieux de la sécurité sur les sites industriels. Plusieurs Business Units ont réalisé une « auto-évaluation » pour définir leur niveau de maturité. Les résultats ont permis d'identifier les priorités et les plans d'actions à mettre en œuvre en matière de santé sécurité, parmi lesquels :

- ✓ Des formations au leadership sécurité pour l'ensemble de la ligne managériale : directeurs d'usine et chefs d'équipe. Une formation de deux jours a été déployée avec un partenaire externe. 60 managers ont été formés. Le dispositif se poursuivra au cours prochain exercice.
- ✓ La mise en place de cross audits sécurité entre Business Units pour favoriser les échanges de bonnes pratiques entre pairs. 15 cross audits ont été mis en place au cours de l'exercice.
- ✓ L'instauration d'un reporting mensuel. Chaque mois les Business Units sont invitées à mentionner les plans d'actions, actualités et résultats obtenus en matière de santé-sécurité. Une initiative qui permet de valider et de suivre leur contribution à la feuille de route du Groupe.

RESULTATS

- ✓ Taux de fréquence global (2018/19) : 7,2
- ✓ Part des collaborateurs ayant accès à la Tereos Academy formés sur la santé et la sécurité : 48%

Tour du monde des initiatives sécurité chez Tereos

• Indonésie : en 2019, les collaborateurs indonésiens redoublent d'effort pour appliquer différentes règles : renforcer la sécurité au volant, ne pas travailler sous l'influence de drogues ou d'alcool et veiller à ne pas interférer avec les équipements en fonctionnement.

• France : une formation commune à l'ensemble des sites est en cours, 80 managers y ont déjà pris part. Des campagnes de communication trimestrielles ont été mises en place et des réunions régulières permettent de partager les bonnes pratiques avec tous les collaborateurs.

- La Réunion : des journées du personnel sont organisées sur le thème de la Santé au travail, avec pour thème « *Je préserve mon capital santé* ». Des activités et des ateliers ont permis de sensibiliser les collaborateurs sur l'importance d'une bonne hygiène de vie autour de différents thèmes (qualité du sommeil, nutrition, physique, addictions).
- République tchèque : la Journée Sécurité du 20 mars a permis aux collaborateurs d'échanger avec le nouveau directeur Santé & Sécurité. Par ailleurs, diverses initiatives ont été prises pour l'occasion, telle que l'amélioration du système de signalisation dans les usines.
- Brésil : un calendrier mensuel des campagnes de santé et de sécurité a été instauré. Ce dispositif permet d'apporter des informations aux collaborateurs sur les bonnes méthodes de travail et sur la prévention des risques. L'équipe brésilienne de Santé et Sécurité suit les résultats grâce à des indicateurs, afin de s'assurer que les objectifs sont atteints.

5.6 FIDELISATION ET ENGAGEMENT DES TALENTS

CONTEXTE

Des marchés de plus en plus ouverts et interconnectés, la fin des quotas sucriers, la pression concurrentielle... sont quelques-uns des défis qui ont conduit Tereos à mettre en œuvre son plan d'excellence opérationnelle Ambitions 2022. Pour insuffler une dynamique collective, le Groupe modernise et standardise ses pratiques métiers, instaure de nouvelles méthodes de travail plus collaboratives et dynamise sa marque employeur.

ENGAGEMENT

- ✓ Objectifs 2020 : développer les compétences via des programmes de formation.

POLITIQUES ET PLANS D' ACTIONS

Les 26 000 collaborateurs constituent les forces vives du Groupe. La gestion du capital humain est indispensable pour accompagner le développement et l'évolution de la coopérative qui souhaite bâtir une culture commune « One Tereos » en s'appuyant sur l'histoire, les valeurs et l'expertise de ses multiples talents.

Tereos a mis en place une politique de gestion et de fidélisation des collaborateurs, qui valorise la diversité et la richesse de ses métiers. Des outils et processus permettent aux collaborateurs de développer leur employabilité et de progresser dans le Groupe.

La systématisation des politiques et outils RH existants, comme la revue de performance et les comités carrières, fait partie des leviers utilisés. Ces outils déclinés à l'échelle de chaque Business Unit et destinés aux populations cadres permettent un diagnostic plus fin des plans de développement individuel, de la sécurisation des plans de successions sur les postes critiques et de la gestion de la mobilité interne.

La mobilité est encouragée à travers un site carrière interne qui regroupe toutes les offres d'emplois. Tereos évolue dans un environnement qui fait appel à des compétences techniques pointues. La transformation des produits agricoles à partir de la betterave ou de la pomme de terre nécessite des cycles d'apprentissage assez longs et une expertise qu'il est important de valoriser durant quelques années lors d'une prise de poste.

Le déploiement de « formations métier », sous différentes formes, permettant le transfert des savoir-faire (formation en salle, tutorat) en s'appuyant sur les programmes de la Tereos Academy ou en développant des actions spécifiques font aussi partie des dispositifs pour fidéliser les talents.

Enfin, le Groupe porte une attention particulière aux managers de proximité et aux directeurs d'usine, considérés comme des fonctions clés. En 2018, Tereos a mis en place un « Plant Managers Leadership Programme », formation de trois ans destinée à l'ensemble des directeurs



d'usine du Groupe. L'objectif de ce programme est de créer une culture commune autour du leadership et de l'excellence opérationnelle en favorisant les rencontres entre des profils issus de filières différentes. Les directeurs d'usines des différentes Business Units se sont ainsi réunis au Brésil en février dernier. Ils ont pu dialoguer avec les fournisseurs et partager les meilleures pratiques en matière d'excellence opérationnelle.

RESULTATS

- Plus de 4 000 collaborateurs ont bénéficié, via une plateforme informatique dédiée, d'au moins un entretien périodique d'évaluation ou d'évolution de carrière au cours de l'exercice. Le reste des collaborateurs (non-connectés) est invité à le faire à base d'une version papier.
- Etat d'avancement 2018-2019 : 37 heures de formation en moyenne/collaborateur formé. Plus de 14 000 collaborateurs ont été formés sur un total de 22 000 (périmètre DPEF).

En 2018, conformément à la politique Groupe qui vise à déployer des process et des méthodes standardisées, Tereos a mis en place un « Recruitment Center ». Ce centre de recrutement centralisé est destiné dans un premier temps à recruter des talents sur le nouveau site Tereos Campus Europe. L'initiative vise à professionnaliser la démarche de recrutement avec la création d'une équipe dédiée. Ces experts ont été formés à « chasser » directement les talents, à prendre la parole sur les réseaux sociaux et à optimiser l'expérience candidat.

Formation des collaborateurs

Créée en 2015, la Tereos Academy a pour objectif de contribuer à la performance opérationnelle du Groupe sur le long terme. La feuille de route annuelle de cet institut de formation est définie chaque année par le Comité de Direction de Tereos.

Près de 10 000 collaborateurs ont déjà suivi une formation proposée par cette plateforme de formation interne. Celle-ci propose des modules à suivre, en présentiel ou en ligne, dans quatre domaines complémentaires :

- Programmes Corporate : les salariés peuvent renforcer leur adhésion aux valeurs du Groupe au travers des formations à la santé et la sécurité, la compliance, l'éthique, etc.
- Programmes de management : les managers ont l'opportunité d'améliorer l'efficacité managériale au quotidien. Des modules sont par exemple disponibles autour de la conduite d'entretiens annuels.
- Programmes métiers : l'objectif est de diffuser les bonnes pratiques, former des experts internes sur la transmission de savoir (« *occasional trainers* ») et enfin comprendre les marchés, les clients, les activités et les produits.
- L'institut de formation répond également à des besoins spécifiques avec des programmes personnalisés, comme le « Plant Managers Leadership Programme » ; la conduite à suivre en cas d'attaque terroriste ou encore les programmes d'apprentissages ou de perfectionnement d'une langue.



Plus de 30 programmes sont disponibles sur cette plate-forme. De plus, pour les collaborateurs non-connectés, le Groupe met en place, avec les équipes RH locales, des ateliers en format court, basés sur les formations en ligne ainsi que la Learning Week (*cf. infra*). Au total, plus de 14 000 personnes ont été formées en 2018.

Mutualisation des ressources et déploiement du travail collaboratif

Depuis 2018, Tereos regroupe sur un site unique proche de l'aéroport de Roissy, 500 collaborateurs répartis auparavant sur une dizaine de sites en France et en Belgique. Ce centre opérationnel européen d'expertise et d'innovation vise à décloisonner les activités sucrières et amidonnières en développant les échanges entre les équipes et les métiers, en invitant les collaborateurs à travailler de manière plus transverse. Des journées d'intégration ont été organisées pour favoriser l'accueil des nouveaux arrivants et présenter les nouvelles formes de travail qui privilégient l'autonomie des équipes et valorisent l'initiative individuelle.

Tereos Campus Europe a vocation à devenir :

- Le centre de décision des activités européennes du Groupe
- Le pôle de service et support aux clients
- Un centre de support opérationnel pour les activités permettant d'harmoniser les processus concernés, dans une logique d'amélioration de la performance et de la qualité de service interne et externe
- Un centre d'expertise et d'innovation au service des agriculteurs, des usines et des équipes commerciales

Deux centres de services partagés en Europe et au Brésil

France : Tereos a ouvert à Lille un Centre de Services Business Europe. Ce centre, qui réunit environ 80 collaborateurs dans les métiers de la gestion administrative, s'inscrit dans la volonté de standardisation et d'homogénéisation des pratiques du Groupe.

Au Brésil, un centre de Services Business a ouvert dans l'état de São Paulo, regroupant une centaine de collaborateurs. L'entité réunit plus de 150 services (juridiques, financiers, RH, IT) destinés aux équipes internes et a lancé également une plate-forme digitale ouverte aux clients.

Ces deux projets répondent à la volonté du Groupe d'améliorer ses processus pour gagner en efficacité et en compétitivité.

Une campagne marque employeur déployée à l'échelle mondiale

En 2018, Tereos a lancé une campagne marque employeur répondant à deux objectifs : promouvoir la fierté d'appartenance et augmenter l'attractivité du groupe.

Pour définir sa signature RH, plus de 200 parties prenantes internes et externes ont été interrogés : collaborateurs, cabinets de recrutement et candidats.

Des groupes de travail ont été mis en place dans cinq grandes régions pour définir une marque employeur unique et en synergie avec les valeurs et la culture de la coopérative.



Celle-ci est organisée autour de quatre piliers : des collaborateurs passionnés, des collaborateurs engagés, un esprit d'équipe et un esprit d'ouverture.

La première campagne a mis en valeur les talents et les métiers du Groupe à travers une série de portraits incarnée par les collaborateurs. Ces ambassadeurs sont issus des différents pays et Business Units pour valoriser la pluralité des métiers et des spécificités locales. Ils ont également été formés pour devenir des porte-voix du Groupe sur les réseaux sociaux en publiant des contenus spécifiques.

Une semaine dédiée à l'apprentissage

Promouvoir les vertus de l'apprentissage auprès de l'ensemble des collaborateurs : c'est l'objectif de la Learning Week qui s'est tenue durant la semaine du 24 septembre dernier pour l'ensemble des Business Units. Lancée en 2017, c'est un événement annuel qui met l'accent sur des thèmes différents à chaque édition ; différents ateliers en format découverte sont proposés, ainsi qu'une présentation des outils existants en ligne, afin d'inciter les collaborateurs à les (re)découvrir.

Les collaborateurs ont été invités à découvrir les outils et contenus mis à leur disposition pour faciliter leur travail au quotidien et développer leurs compétences. Cette opération est l'occasion pour les équipes, de s'impliquer et de participer à des activités pédagogiques dynamiques et créatives tout en stimulant leur curiosité. C'est aussi l'opportunité pour le Groupe de développer une culture unique et des compétences comportementales communes.

5.7 DIALOGUE SOCIAL

CONTEXTE

La qualité du dialogue social est l'une des conditions nécessaires de la libération du potentiel humain des collaborateurs. C'est un sujet pris en charge de manière proactive par les équipes de la Direction des Ressources Humaines de Tereos ainsi qu'au sein de chaque Business Units.

ENGAGEMENT

Tereos encourage le dialogue social dans toutes ses filiales afin de permettre une résolution efficace des problématiques sociales et économiques majeures dans le Groupe. Il inclut toutes formes de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants du personnel et la direction qui vise à favoriser la compréhension sur ces questions d'intérêt commun. Cette volonté s'accompagne au niveau des Business Units d'une politique sociale cohérente et dynamique. Ses axes sont les rémunérations et leur évolution, la reconnaissance individuelle et la redistribution, l'égalité professionnelle, la prévoyance, la qualité de vie au travail...

ORGANISATION ET POLITIQUES

Un directeur des affaires sociales a été nommé en novembre dernier. Sa mission est de permettre la mise en œuvre d'une politique sociale transverse au sein de l'ensemble des sites de Tereos en France et d'assurer la cohérence des démarches menées par les entités.

Ses missions sont les suivantes :

- Conduire les études préparatoires aux projets et aux négociations
- Préparer et organiser les réunions avec les IRP centrales (Comité de Groupe, Comité d'Entreprise Européen)
- Intervenir dans la conduite des débats au sein des Business Units sur des sujets relations sociales en lien avec la stratégie du Groupe
- Développer les négociations sur le périmètre France (Inter Business Units) sur des sujets transverses : exemple : télétravail, égalité professionnelle, prévention du stress, qualité de vie au travail
- Accompagner des projets de transformation sociale

PLANS D' ACTIONS

Tereos en France privilégie les échanges et le dialogue au sein des établissements et des Business Units et aussi à travers le Comité de Groupe de droit Français.

Depuis 2017, un comité d'entreprise européen a été mis en place pour Tereos en Europe. Il permet d'organiser le processus de concertation et de dialogue de manière transnationale. Cette instance regroupe notamment une vingtaine de représentants du personnel en Europe dont la France (en ce compris la Réunion), l'Espagne, le Royaume Uni, la République Tchèque, la Roumanie ou la



Belgique. Elle a pour objectif d'encourager l'information aux salariés et de nourrir un dialogue entre avec les représentants des salariés des Business Units en Europe. Elle se réunit deux fois par ans autour de sujets économiques ou sociaux. C'est aussi l'opportunité pour le Président du Directoire de venir communiquer sur la stratégie du Groupe.

Tereos privilégie la circulation de l'information par le biais du Comité de Groupe de droit français. Cette instance réunit les représentants de différents périmètres (betteraves, amidon, canne) et traite des sujets relatifs aux métiers de Tereos en France, tels que l'impact de la libéralisation du marché du sucre ou les conséquences de la réforme de la PAC.

Des accords collectifs ont été signés par Tereos dans ses Business Units, portant notamment sur le télétravail, l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, ou le stress au travail. A titre d'exemple, Tereos Participations a signé en 2019 un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la qualité de vie au travail.

RESULTATS

- 95% des collaborateurs sont couverts par un accord collectif

6. AUTRES INFORMATIONS REGLEMENTAIRES

6.1 LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

CONTEXTE

Avec une présence dans plus de 17 pays, Tereos est un Groupe multiculturel. Cette diversité contribue à la créativité des équipes et à un état d'esprit favorisant l'ouverture, qui est l'une des valeurs fondamentales de la coopérative.

ENGAGEMENT

L'éthique et l'intégrité font partie des engagements partagés par l'ensemble des collaborateurs à travers la Charte éthique du Groupe, qui vise notamment à assurer un traitement égal entre hommes et femmes, à situation comparable et dans tous les domaines : recrutement, rémunération, carrière, formation, etc.

POLITIQUES ET PLANS D' ACTIONS

La Charte éthique prohibe toute forme de discrimination envers les salariés, en particulier fondée sur le sexe, le handicap, la situation familiale, les préférences sexuelles, l'âge, les opinions politiques, les origines raciales, sociales culturelles ou nationales.

Ce document est complété par des accords collectifs portant sur les contrats de génération ou l'égalité professionnelle signés par certaines Business Units.

En 2018/19, Tereos Participations et Tereos Starch & Sweeteners Europe ont signé par exemple un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à la qualité de vie au travail.

A travers cet accord Tereos s'engage à :

- Garantir une égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et à lutter contre toute discrimination.
- Favoriser une bonne articulation entre la vie personnelle et professionnelle des collaborateurs.
- Mettre en place des mesures pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

L'accord prévoit également la mise en place d'un Compte Epargne Temps, l'accès au temps partiel ou la mise en place de sessions de formations pour les aménagements de fin de carrière (préparation à la retraite des collaborateurs de plus de 61 ans).



CHIFFRES CLES

- Répartition des effectifs par genre : 10% de femmes et 90% d'hommes
- Nombre de salariés en situation de handicap : 276 (hors activités de Tereos UK & Ireland, Mozambique et Indonésie)

6.2 LUTTE CONTRE LA PRECARITE ALIMENTAIRE

CONTEXTE

Apporter le meilleur des matières premières pour garantir une alimentation de qualité : tel est l'objectif porté par Tereos au niveau mondial. Par sa mission et son implication de longue date, Tereos tient un rôle majeur pour nourrir aujourd'hui comme demain la population mondiale. Fort de son expertise, le Groupe propose des solutions pour anticiper les besoins nutritionnels de demain et les nouvelles attentes des consommateurs.

ENGAGEMENT

Tereos a adhéré au Pacte Mondial des Nations Unies en 2017 et contribue activement à sept des Objectifs de Développement Durable (ODD). Parmi ceux-ci, l'Objectif 2 : Faim Zéro. Cet objectif repose sur la sécurité alimentaire, l'amélioration de la nutrition et la promotion de l'agriculture durable : thèmes pleinement incorporés à la stratégie de développement durable du Groupe.

POLITIQUES ET PLANS D' ACTIONS

En 2018, Tereos a répondu présent à la Journée Mondiale de l'Alimentation, instituée par l'Organisation pour l'Alimentation et l'Agriculture (FAO). Objectif affiché par l'agence internationale : la #FaimZero en 2030. Le Groupe a choisi en 2018 de mettre l'accent sur des objectifs qui correspondent à ses ambitions en tant qu'acteur majeur de l'agro-alimentaire : une alimentation sûre, saine et nutritive, illustrée par le slogan « *Eat well, live well* ». Grâce à son large portefeuille de produits, 100% d'origine végétale, Tereos peut en effet fournir aux humains une part significative de l'énergie quotidienne nécessaire à la consommation sous forme de glucides, fibres et de protéines d'origine végétale.

A La Réunion, les collaborateurs ont fait don d'environ 500 kilos de sucre au profit de l'association Dalie Solidarité. Cette association a également pu récupérer une trentaine de repas des collaborateurs afin de les partager avec les sans-abris.

Par ailleurs, au cours de l'année, le Groupe a mené un certain nombre d'initiatives solidaires pour lutter contre le gaspillage et la précarité alimentaire.

En France, les usines ont fait don d'une tonne de sucre blanc semoule Beghin Say à destination de l'association Bove Accueil au profit de l'opération ConfiTéléthon (confitures du Téléthon). Le don a servi à la confection de pots de confitures vendus durant les trois jours de l'appel aux dons.

Pour la deuxième année, les collaborateurs de Tereos en France qui reçoivent un colis de sucre en fin d'année, ont été invités par le Groupe à en donner tout ou partie au profit des Banques Alimentaires, afin de venir en aide aux familles monoparentales, personnes âgées ou isolées, étudiants. Les collaborateurs du Groupe ont ainsi donné plus de 1,6 tonne de sucre cette année au cours de cette opération.



CHIFFRES CLES

A l'occasion de la dernière édition de la Journée Mondiale de l'Alimentation :

- Initiatives locales déployées à travers le Groupe : 27
- 200 posters de sensibilisation ont été affichés sur les sites du Groupe

Mobilisation des équipes dans le cadre de la journée mondiale de l'alimentation

Le Groupe a participé en 2018 à la Journée Mondiale de l'Alimentation organisée par l'Organisation pour l'Alimentation et l'Agriculture.

France : petits déjeuners pédagogiques autour du sucre à Paris afin de comprendre les propriétés intrinsèques du sucre, conférence donnée par une naturopathe à Lille venue donner les clés d'une alimentation équilibrée.

La Réunion : organisation d'un repas commun. Chaque collaborateur était invité à apporter son repas dans des barquettes réutilisables ; Objectif : sensibiliser les collaborateurs au gaspillage alimentaire

Bésil : organisation d'ateliers sur l'équilibre alimentaire et sensibilisation à l'exercice physique.

7. NOTE METHODOLOGIQUE

Le Groupe Tereos collecte annuellement les informations sociales, environnementales et sociétales de ses Business Units depuis 2013/2014. Ces indicateurs sont utilisés pour mesurer les progrès, analyser les axes d'amélioration et définir les plans d'action du Groupe en matière de responsabilité sociale, sociétale et environnementale.

Les objectifs de cette collecte d'informations, sont, en interne, d'évaluer et de comparer la performance extra-financière du Groupe et de ses Business Units et de mesurer les progrès accomplis vers la réalisation des objectifs de durabilité du Groupe. En externe, cette collecte d'information permet aux parties prenantes du Groupe d'accéder à des informations qualitatives et quantitatives afin d'évaluer la performance du Groupe en fonction de ses engagements de durabilité.

Obligations de communication extra-financière du Groupe Tereos

La société Tereos SCA est concernée par les obligations prévues par l'article R225-105 du Code de Commerce et est tenue de publier annuellement une Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) qui comprend les informations sociales, environnementales et les informations relatives aux engagements sociétaux en faveur du développement durable, dont la liste est donnée par l'article R225-105-1 :

- les conséquences sur le changement climatique de l'activité du Groupe et de l'usage des biens et services qu'il produit,
- les engagements sociétaux en faveur du développement durable, de l'économie circulaire et de la lutte contre le gaspillage alimentaire,
- les accords collectifs conclus et leurs impacts sur la performance économique du Groupe ainsi que sur les conditions de travail des collaborateurs,
- les actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités.

La DPEF présente le modèle d'affaires du Groupe, ainsi que, pour les conséquences sociales, sociétales et environnementales :

- une description des principaux enjeux
- une description des politiques appliquées par le Groupe
- les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

Ces informations doivent être soumises à vérification par un organisme tiers indépendant (OTI) accrédité par le COFRAC et désigné par le Président du directoire. Le rapport de l'OTI comprend un avis motivé sur la conformité de la DPEF et la sincérité des données fournies accompagné des diligences réalisées.

Organisation du reporting du Groupe Tereos

Le Groupe Tereos demande à toutes ses Business Units un reporting annuel des informations de responsabilité sociale et environnementale. Les indicateurs et le protocole de reporting ont été définis pour l'ensemble des Business Units du Groupe. Ce protocole sert de référence aux différents référents et dans toutes les Business Units pour l'élaboration du présent rapport. Il décrit

les enjeux, les rôles, les indicateurs, le mécanisme et le périmètre de collecte, les principaux enjeux identifiés et le dispositif de contrôle et de maîtrise de ces enjeux. Les informations publiées dans le présent rapport suivent les règles et définitions établies par le Groupe en vue d'en assurer l'homogénéité.

La collecte des données est organisée à trois niveaux :

- sur chaque site, un responsable de reporting est en charge collecter, contrôler et consolider les données au niveau du site. Les données consolidées sont ensuite communiquées à la Business Unit dont le site dépend.

- sur chaque Business Unit, un coordinateur de reporting est en charge de collecter, vérifier, et valider la qualité des données remontées par les responsables de reporting au niveau des sites sous sa supervision. Les données consolidées sont ensuite communiquées aux Départements RSE Groupe et Excellence Industrielle Groupe.

- au niveau du Groupe, les départements RSE et Excellence Industrielle sont en charge de la consolidation des données remontées par les Business Units.

Enfin, le Département RSE Groupe est responsable de la consolidation, l'analyse et la publication des données.

Périmètre de collecte

Les indicateurs couvrent toutes les entités du Groupe Tereos consolidées en comptabilité, en intégration globale.

Les entités sont incluses dans le périmètre quand :

- le Groupe y détient une part majoritaire ou
- le Groupe y détient le contrôle opérationnel bien que la part détenue par le Groupe soit de 50% ou moins

En conséquence, 43 sites industriels du Groupe sont inclus dans le périmètre de reporting, sur un total de 49 sites (périmètre global). Toutes les activités agricoles, industrielles, commerciales et de services sont incluses dans le périmètre de reporting. Cependant, sont exclues du périmètre les entités dont les activités commerciales sont coordonnées par Tereos Participations pour les produits dérivés de la betterave sucrière, Tereos Commodities, ainsi que les sites administratifs et tertiaires du Groupe. Les entités vendues, fermées, achetées ou créées au cours de l'année de reporting ne sont pas incluses dans le périmètre. En conséquence, 22 000 collaborateurs sont inclus dans le périmètre de reporting, sur un total de 26 000 (périmètre global), soit un taux de couverture de près de 85%.

Les indicateurs des filiales consolidées sont présentés sans application d'une quote-part ou d'une intégration proportionnelle. Les données des entités sont entièrement reportées même si la part détenue par le Groupe est inférieure à 100%.

Période couverte

Sauf indication spécifique par indicateur, sont intégrées au reporting toutes les Business Units du Groupe Tereos. Les données présentées dans ce rapport sont consolidées sur l'année fiscale du Groupe, qui court du 01/04/2018 au 31/03/2019, sauf pour les indicateurs « Nombre de collaborateurs » et « Part des collaborateurs en situation de handicap », qui sont eux calculés sur l'année calendaire 2018.

Limites de la collecte et fiabilité

Le protocole de reporting a été progressivement structuré et déployé depuis 2014 dans les Business Units du Groupe et certaines définitions sont en cours d'homogénéisation. Les indicateurs consolidés retenus restent néanmoins cohérents et significatifs.

Les méthodologies utilisées pour certains indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux peuvent présenter des limites. Il peut par exemple exister des définitions d'indicateurs sociaux légèrement différents d'un pays à l'autre, en fonction des législations locales. Un travail d'harmonisation a lieu continuellement au sein du Groupe Tereos. Enfin, les modalités de collecte et de saisie des informations, des changements de définition peuvent affecter la comparabilité des indicateurs.

Précisions méthodologiques dans le cadre des données sociales

Les indicateurs relatifs au nombre total de collaborateurs et au nombre de personnes handicapées (pour les pays où l'information est disponible) sont calculés sur l'année calendaire 2018, et non sur la base de l'année fiscale 2018/19.

L'indicateur relatif à l'ancienneté des collaborateurs ne concerne que les collaborateurs ayant un contrat permanent.

L'indicateur relatif à la formation concerne tous les collaborateurs, quel que soit leur type de contrat.

Par ailleurs, des précisions ont été apportées au protocole de reporting concernant l'indicateur relatif à la formation a été précisé de manière à établir le rapport entre le nombre moyen d'heures de formation vs. le nombre de collaborateurs formés (à la place du nombre total de collaborateurs).

Exclusions

Suite aux consultations menées par le Groupe Tereos pour son analyse de matérialité, certaines informations demandées dans le cadre de la DPEF ont été jugées peu significatives. Ainsi, ne sont pas publiées les informations suivantes : « *Respect du bien-être animal et alimentation responsable, équitable et durable* ».

D'autre part, l'enjeu « *Bien-être animal* » n'a pas non plus été inclus dans les consultations menées auprès des parties prenantes. L'activité du Groupe étant exclusivement basée sur la production et la transformation de matières premières végétales, la pertinence de cet enjeu n'est pas démontrée et ne nécessite pas de traitement particulier par le Groupe.

Définitions des Indicateurs Clés de Performance et précisions de périmètre

- ***Tonnages de produits agricoles traités***

Définition : cet indicateur est la somme des tonnages de produits agricoles transformés par le Groupe, à savoir : betterave sucrière, canne à sucre, blé, maïs, manioc, pommes de terre, luzerne. Les volumes considérés sont exprimés avant lavage (« dirty »). Les matières premières utilisées en déshydratation ne sont pas comptabilisées puisque considérées comme des co-produits, issus de volumes déjà comptés.

Périmètre : pas d'exclusions

- ***Part de produits agricoles certifiés/ évalués durables***

Définition : cet indicateur donne le pourcentage des produits agricoles transformés par le Groupe, de source évaluée ou certifiée durable. Un produit agricole considéré durable repose sur une agriculture économiquement viable, écologiquement saine, socialement juste et humaine. L'approche de Tereos repose sur les standards d'évaluation/ certification Bonsucro, Sustainable Agriculture Initiative (SAI), 2BSVS Standard 1 (pour le site de Lillebonne uniquement).

Périmètre : à l'exclusion du Mozambique ; des produits agricoles achetés à des tiers et non transformés par Tereos.

- ***Part des sites certifiés ISO 14001***

Définition : cet indicateur donne le pourcentage de sites industriels retenus dans le périmètre de consolidation qui détiennent une certification ISO 14001 (système de management environnemental) en vigueur lors de l'année fiscale.

Périmètre : pas d'exclusions

- ***Part des énergies renouvelables***

Définition : cet indicateur donne le pourcentage d'énergie renouvelable consommée par les sites industriels retenus dans le périmètre, par rapport au volume total d'énergie consommée pour la transformation des produits agricoles sus-cités. Sont considérées comme énergies renouvelables : l'énergie solaire, l'énergie éolienne, l'énergie hydraulique, la biomasse, la bagasse, l'énergie géothermal, l'électricité et la vapeur produites à partir d'énergies renouvelables.

Périmètre : à l'exclusion du Mozambique

- ***Emissions de CO2***

Définition : cet indicateur est la somme des émissions de CO2 dues à la consommation d'énergie fossiles (le charbon, la coke, l'antracite, le lignite, le fioul lourd, le gaz naturel, le pétrole) et à la production de vapeur et d'électricité, produite à partir d'énergies fossiles. Les facteurs d'émission retenus pour les différents pays où le Groupe opère sont ceux publiés par l'Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME).

Périmètre : à l'exclusion du Mozambique ; des véhicules de société ; des émissions de HFC, PFC et CH4 ; des émissions de gaz à effets de serre provenant de la combustion de biomasse et ceux non inclus dans le Protocole de Kyoto.

- **Part des sites certifiés ISO 50001**

Définition : cet indicateur donne le pourcentage de sites industriels retenus dans le périmètre de consolidation qui détiennent une certification ISO 50001 (amélioration de la performance énergétique) en vigueur lors de l'année fiscale.

Périmètre : pas d'exclusions

- **Part des sites certifiés ISO 22 000 ou FSSC 22 000**

Définition : cet indicateur donne le pourcentage de sites industriels retenus dans le périmètre de consolidation qui détiennent une certification ISO 22000 ou son équivalent FSSC 22000 (système de management de la sécurité des aliments) en vigueur lors de l'année fiscale.

Périmètre : pas d'exclusions

- **Part des sites certifiés ISO 9001**

Définition : cet indicateur donne le pourcentage de sites industriels retenus dans le périmètre de consolidation qui détiennent une certification ISO 9001 (système de management de la qualité) en vigueur lors de l'année fiscale.

Périmètre : pas d'exclusions

- **Taux de fréquence global**

Définition : cet indicateur donne sur l'année fiscale le nombre d'accidents déclarés avec et sans arrêt, rapportés au nombre d'heures de travail effectuées sur la période considérée, selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Nb de cas enregistrés}}{(\text{LWC} + \text{RWC} + \text{MTC}) \times 1\,000\,000} \times \text{Nb d'heures travaillées}$$

Le taux de fréquence global inclue toutes les catégories de collaborateurs de Tereos (CDI, CDD, intérimaires, sous-traitants) ainsi que les contractants intervenant sur un site Tereos. Les accidents mortels sont inclus. Le calcul des heures travaillées est effectué à partir des heures réelles et non théoriques.

LWC (*Lost Work Cases*) = accident dû au travail, causant une blessure empêchant l'employé de travailler pendant une durée supérieure à 24h

RWC (*Restricted Work Cases*) = accident dû au travail, empêchant l'employé d'accomplir ses tâches habituelles, et nécessitant sa réaffectation à un poste adapté

MTC = (*Medical Treatment Cases*) = accident dû au travail, nécessitant des soins médicaux mais n'empêchant pas l'employé de reprendre le travail

Périmètre : cet indicateur est applicable au niveau global et inclut les sites industriels et administratifs associés retenus dans le périmètre de consolidation

- **Part des collaborateurs ayant accès à la Tereos Academy formés sur la santé et la sécurité**

Définition : cet indicateur donne le pourcentage des collaborateurs, parmi ceux ayant accès à 'Tereos Academy', qui ont complété le module de formation sur la santé et la sécurité. La Tereos Academy est un outil de e-learning déployé dans le Groupe à destination des cadres et managers principalement, soit environ 30% de l'effectif total.

Périmètre : pas d'exclusions

- ***Ancienneté moyenne en années***

Définition : cet indicateur est la somme des périodes de présence des collaborateurs permanents de Tereos (exprimés en ETP) au dernier jour de l'année fiscale, rapportée au nombre de collaborateurs permanents (exprimés en ETP).

Périmètre : à l'exclusion des collaborateurs en contrat à durée déterminée, des stagiaires et apprentis

- ***Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur formé***

Définition : cet indicateur est la somme des heures de formation rapportée au nombre de collaborateurs formés au cours de l'année fiscale. L'indicateur inclut toutes les catégories de collaborateurs permanents et temporaires, de même que les contractants et ceux ne travaillant plus à Tereos à la fin de l'année fiscale. Les heures de formations considérées sont celles qui ont été planifiées et réalisées par le collaborateur.

Périmètre : à l'exclusion du Mozambique ; des séminaires, conférences, journées d'intégration, groupes de travail, journées 'portes ouvertes'.

- ***Nombre de collaborateurs et répartition par genre***

Définition : cet indicateur est la somme des collaborateurs permanents et temporaires du Groupe à la fin de l'année fiscale ; cette donnée est ventilée en fonction du sexe des collaborateurs.

Périmètre : pas d'exclusions

- ***Part des collaborateurs en situation de handicap***

Définition : cet indicateur est la somme des collaborateurs permanents et temporaires du Groupe à la fin de l'année fiscale, reconnus comme étant en situation de handicap selon la législation locale en vigueur.

Périmètre : à l'exclusion du Royaume-Uni et de l'Irlande, du Mozambique et de l'Indonésie

8. RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT

TEREOS
Exercice clos le 31 mars 2019

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion

À l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1050 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après « entité »), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 mars 2019 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Responsabilité de l'entité

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

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur demande au siège de l'entité.

Indépendance et contrôle qualité

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

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

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

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

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

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

Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du Code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et selon la doctrine professionnelle ainsi qu'à la norme internationale ISAE 3000 - *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*.

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

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;

- Nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
- Nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
- Nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité ;
- Nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 ;
- Nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1 :
 - Des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - Des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-après : l'usine de Nesle, la Business Unit Tereos Starch & Sweeteners Europe (TSSE), l'usine de Cruz Alta et la Business Unit Tereos Sugar and Energy Brazil (TSEB) qui couvrent entre 9% et 11% des données consolidées pour ces tests (11% des effectifs, 10% des consommations d'énergie, 9% des tonnages de matières premières).
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1 ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

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

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre février 2019 et mai 2019 sur une durée totale d'intervention d'environ quinze semaines. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration représentant notamment les directions des relations sociales, des ressources humaines, de l'énergie, de l'environnement, hygiène et sécurité, de la qualité et de la santé et nutrition.

Conclusion

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

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du Code de commerce, nous formulons les commentaires suivants :

- Dans cette première année d'application du nouveau dispositif réglementaire, le processus de reporting extra-financier est encore en cours de structuration ; des précisions restent à apporter au référentiel de reporting en ce qui concerne les périmètres des indicateurs, leurs définitions et leurs procédures de contrôle, notamment concernant ceux relatifs à la part de produits agricoles certifiés/évalués durables et la période de reporting des données sociales.
- Concernant la sécurité au travail, les heures travaillées servant au calcul du taux de fréquence global sont reportées avec des méthodes de calcul qui ne sont pas homogènes sur l'ensemble du Groupe et les procédures de contrôle interne sur ces données restent à améliorer.

Paris-La Défense, le 28 mai 2019

L'Organisme Tiers Indépendant
ERNST & YOUNG et Associés

Christophe Schmeitzky
Associé développement durable

Jean-François Belorgey
Associé

Annexe 1 : informations considérées comme les plus importantes

Informations environnementales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)</i>	<i>Information qualitatives (actions ou résultats)</i>
Part des énergies renouvelables Emissions de CO2 (scopes 1 et 2) Part des sites certifiés ISO 50001 Tonnages de produits agricoles traités Part de produits agricoles certifiés/ évalués durables Part des sites certifiés ISO 14001	Les résultats de la politique en matière environnementale / énergétique (certifications, moyens) La transition énergétique Les impacts environnementaux (eau, air, sol) Les actions en lien avec l'agriculture durablement performante
Informations sociétales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)</i>	<i>Information qualitatives (actions ou résultats)</i>
Part des sites certifiés ISO 22 000 ou FSSC 22 000 Part des sites certifiés ISO 9001	La certification des sites La qualité et traçabilité des produits et de la sécurité alimentaire
Informations sociales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)</i>	<i>Information qualitatives (actions ou résultats)</i>
Taux de fréquence global Part des collaborateurs ayant accès à la Tereos Academy formés sur la santé et la sécurité Ancienneté moyenne en années Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur formé Nombre de collaborateurs et répartitions par genre Part des collaborateurs en situation de handicap	L'emploi (attractivité, rétention) La santé et la sécurité des collaborateurs Les relations sociales (dialogue social, accords collectifs) La formation La fidélisation et l'engagement des talents L'égalité de traitement (égalité homme / femmes, lutte contre les discriminations, insertion personnes handicapées)