



FEUILLE DE ROUTE VERS LES OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE



Nom de l'organisation : Dessert Factory

Nom du coach : Sonia Bonus

Date d'adoption : 05/12/2024

Par : Comité de Direction Mellow



1. CONTEXTE — Un cadre international décliné au niveau wallon

En septembre 2015, les États membres des Nations Unies ont adopté un programme mondial ambitieux qui vise à promouvoir un meilleur avenir pour tous, en ouvrant la voie à l'éradication de l'extrême pauvreté, à la lutte contre les injustices et inégalités ainsi qu'à la protection de notre planète. Cet Agenda s'articule autour des 17 Objectifs de développement durable (ODD), déclinés en 169 cibles, qui définissent et traduisent les priorités pour assurer une transition juste vers un développement durable à l'horizon 2030.

Pour concrétiser ces Objectifs au niveau local, la Wallonie a lancé un appel en vue d'accompagner diverses organisations publiques et privées dans leur démarche de transition vers un développement durable.

Mellow, (fusion de Dessert Factory et Verbau) est une société agroalimentaire spécialisée dans la confection de desserts frais et congelés (cheesecakes, mousses, moelleux, mini bavarois,...). Depuis plusieurs années, le développement durable est un point que nous trouvons important mais sur lequel nous ne parvenions pas à consacrer l'énergie nécessaire pour en faire un enjeu prioritaire.

Afin de modifier notre approche et que ce thème soit présent au quotidien au sein du groupe, une nouvelle fonction de directeur de l'engagement sociétal a été créée à partir de janvier 2024.

Pour être efficace le plus rapidement possible, nous avons postulé à ce programme afin de recevoir un accompagnement professionnel et suivre une approche cadrée basée sur les ODD

2. MÉTHODE — Notre façon de procéder

Cinq demi-journées d'accompagnement avec un coach ont été mises à notre disposition afin de faire un état des lieux de nos impacts (diagnostic) et d'identifier, avec l'aide de nos parties prenantes, les actions les plus pertinentes à mener pour contribuer aux 17 ODD (plan d'action).

ELEMENTS PRINCIPAUX DE LA METHODE :

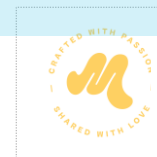
1. *Engagement des parties prenantes*

Pour réaliser ce travail de diagnostic et de construction d'un plan d'actions, nous avons constitué, en interne, un groupe de travail composé de 10 personnes issues de différents départements de Dessert Factory et de Verbau car ces deux sociétés venaient de se rapprocher au début de l'accompagnement.

Ce groupe interne était composé d'actionnaires, de membres de la Direction (commerciale, finances, production, qualité) et de membres des services Administration, Achats, R&D et approvisionnement.

La première étape de l'accompagnement nous a permis de découvrir en profondeur les 17 objectifs de développement durable et leurs cibles et de réaliser un diagnostic de nos impacts (voir point 3).

Dans un deuxième temps, nous avons identifié nos enjeux et les avons décrits. Nous en avons identifiés 20. Nous les avons reliés aux cibles des 17 objectifs de développement durable.



Nous avons ensuite soumis notre liste d'enjeux à 9 parties prenantes externes afin qu'ils la complètent et proposent leur top 5 des ODD pertinents pour Mellow et auxquels Mellow devrait contribuer, ainsi que des actions nécessaires ou possibles pour le top 5 des ODD. Il s'agissait des ODD 12 (Consommation et production responsables), 13 (lutte contre le changement climatique), 8 (travail décent et croissance économique), 9 (industrie, innovation et infrastructure), 17 (Partenariats pour les objectifs), 15 (Vie terrestre) et 3 (bonne santé et bien-être). Les parties prenantes n'ont pas proposé d'ajouter de nouveaux enjeux mais ont souligné la nécessité de créer un cercle vertueux. Les enjeux à prioriser qui sont ressortis des discussions étaient le **sourcing durable des ingrédients, la gestion des déchets, la réduction des émissions de CO2, l'innovation des produits** (plus sains et plus écologiques) et des **emballages** (circulaires), **la santé, le bien-être et l'inclusion des travailleurs**

Sur base du retour des parties prenantes et après validation du Comité de direction sur base de la matrice de matérialité réalisée (voir au point 3), le groupe de travail a choisi 6 ODD pour son plan d'actions : 3, 8, 9, 12, 13 et 17.

2. *Pilotage, y compris pour la mise en œuvre de la feuille de route*

Notre coach, Sonia Bonus de Sustenuto nous a accompagné durant 6 demi-journées, sur site entre février et septembre 2024. Elle nous a proposé un programme, une méthodologie nous permettant de faire à la fois un état des lieux de notre impact et d'identifier un programme d'actions pertinent à mener à notre niveau pour contribuer aux 17 Objectifs de développement durable. L'objectif étant d'aboutir à une feuille de route en considérant tant le fonctionnement interne de Mellow que ses missions.

Le directeur de l'engagement sociétal (DES) prend le lead sur cette feuille de route et sa coordination. Après la validation en comité de direction, il la communique et l'affine avec les différents services des sites afin que chacun s'approprie des actions et en soit responsable.

Le DES s'assurera d'un suivi trimestriel avec les responsables des différentes actions. Des comités développement durables vont être créés sur chacun des sites pour participer à la culture du développement durable, sensibiliser les pairs,...

La feuille de route en ligne sera mise à jour annuellement par le DES en expliquant de manière transparente les réussites et les échecs de l'année.

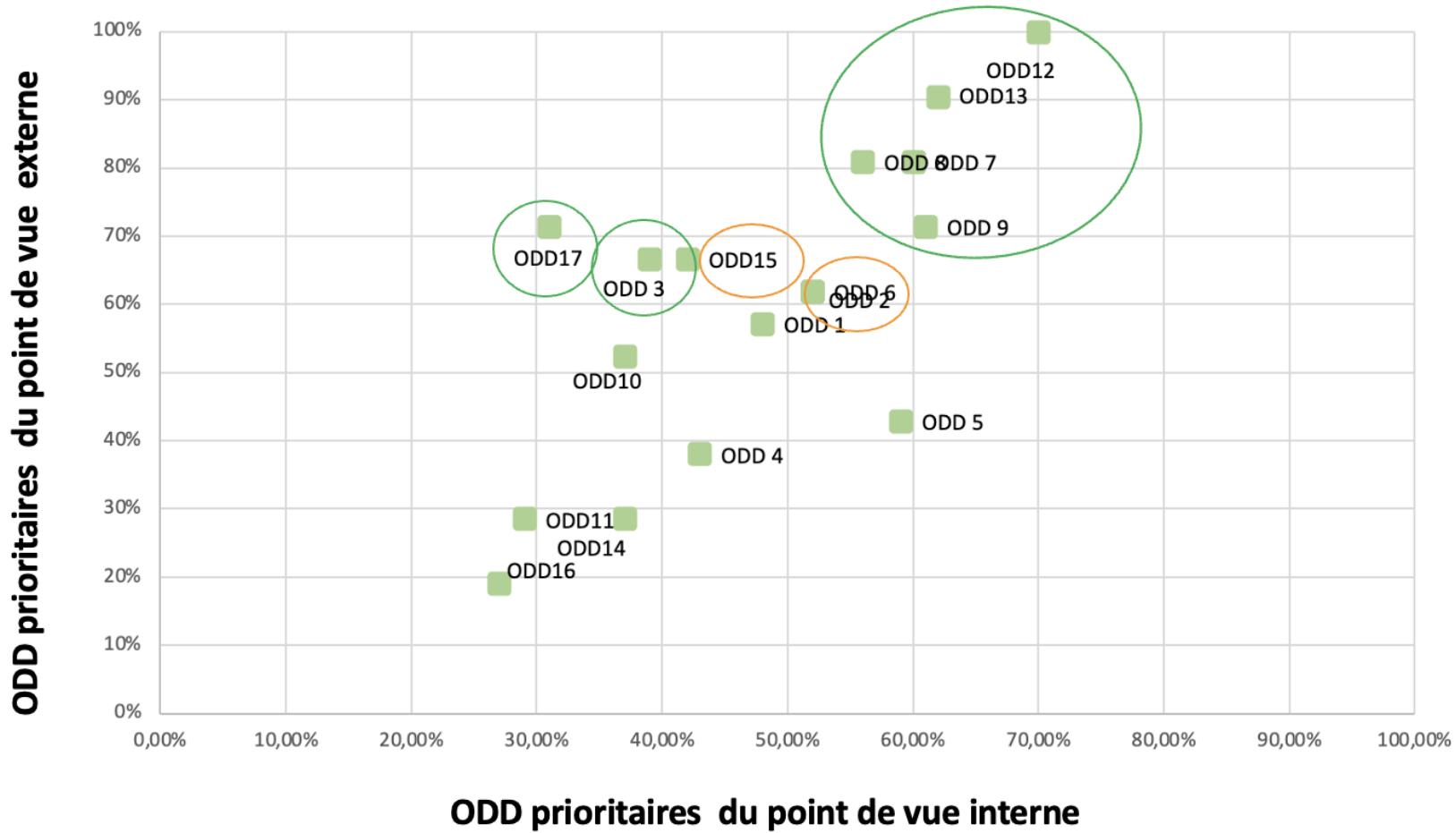


3. DIAGNOSTIC — Notre impact sur les 17 Objectifs de développement durable

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|
| impact positif | +++ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ++ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | + | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | pas d'impact | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| impact négatif | - | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | -- | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | --- | | | | | | | | | | | | | | | | | |



Matrice de matérialité ODD



CONCLUSION DE L'ANALYSE :

1. Impact actuel au regard des 17 Objectifs de Développement durable

Le premier graphique (impacts de l'organisation sur les 17 ODD) au point 3 représente l'intensité de la contribution de Mellow aux 17 objectifs de développement durable (pourcentage de cibles auxquelles nous contribuons) et les ventiles en impact positif et négatif.

Les 17 objectifs de développement durable sont déclinés en 169 sous-objectifs appelés également « cibles ».

Le groupe de travail a passé en revue, une à une, l'ensemble des cibles des 17 objectifs de développement durable et identifié si Mellow avait un impact sur ces cibles, et ce de façon individuelle sur base d'un excel. Il apparaît que nous avons un impact sur les cibles des objectifs suivants : ODD 12, 13, 9, 5, 8, 2 et 6 L'ODD 7 (énergie propre à un coût abordable) ayant été écarté immédiatement car il y a eu confusion avec l'ODD 13 (lutte contre le changement climatique) – cfr c'est l'enjeu passage à de l'énergie renouvelable qui était considéré par le groupe de travail.

Une analyse plus poussée nous a permis d'identifier si notre impact sur les cibles était positif ou négatif et si celui-ci était plutôt lié à notre fonctionnement ou à notre métier principal. Nous constatons que notre impact est plutôt positif lorsqu'il s'agit de notre cœur de métier et plutôt négatif s'il s'agit de notre fonctionnement.

2. Enjeux stratégiques et pertinents sur lesquels agir prioritairement

Pour déterminer les enjeux stratégiques sur lesquels agir, nous avons regardé les enjeux de développement durable qui concernent Mellow.

Tel que le prévoyait le processus de coaching, nous avons invité des parties prenantes externes afin de challenger avec eux les enjeux identifiés par le groupe de travail. Les ODD prioritaires pour les parties prenantes externes, sont les ODD 12, 13, 8, 9, 17, 3, 15. Comme l'ODD 15 a été choisi pour les enjeux liés au sourcing durable des ingrédients (cacao, crème, farine) et à la transition vers l'agriculture durable, ces enjeux ont été rattachés à l'ODD 12.

Ils sont en ligne avec la sélection du groupe interne (ODD 12, 13, 9, 8, 3, 6, 5). Les enjeux de l'ODD 6 (réduction consommation d'eau et qualité des rejets d'eaux) ont été regroupés sous l'ODD 12 et les enjeux de l'ODD 5 (égalités entre les sexes) ont été repris sous l'ODD 3 qui avait très bien scoré (top 1 lors de l'exercice de priorisation en sous-groupes) et qui a été rajouté aux ODD prioritaires pour le groupe de travail interne.

Sur base de la matrice de matérialité (graphique 2 au point 3), la Direction a validé le choix des ODD 3, 8, 9, 12, 13 et 17).

Un atelier supplémentaire a porté sur le CSRD car Mellow sera éligible en 2026 (sur l'exercice fiscal 2025) au reporting de durabilité imposé par la directive européenne. Lors de cet atelier, nous avons cartographié notre chaîne de valeurs et ses activités en amont et en aval, puis nous avons identifiés les risques financiers des sujets de durabilité sur notre entreprise, et les avons hiérarchisé en scorant la sévérité (gravité, portée et irréversibilité de l'impact), la probabilité que cela survienne et l'ampleur pour les finances de l'entreprise. Cet exercice de double matérialité (qui entre dans l'exigence de la directive européenne CSRD a mis en exergue le sujet *changement climatique* comme un enjeu stratégique sous lequel ont été regroupés plusieurs autres enjeux de durabilité (sourcing durable, ingrédients labellisés, emballages circulaires, transport, récupération de chaleur des compresseurs, ...) – voir liste des enjeux ci-après.





Bien-être des travailleurs : ergonomie, cellule d'écoute, santé mentale, promotion du sport, assurance maladie complémentaire, engagement du staff
Formation pour tous les travailleurs
Egalité d'accès aux postes de direction, plan de développement, non-discrimination dans le règlement de travail

Inclusion travailleurs AVIC, % de collaborateurs handicapés à inclure dans politique d'engagement, sourds, personnes âgées
Moins d'additif dans les produits
Promotion alimentation saine



Productivité économique via innovation
Création d'emploi, travailleurs AVIC
Plein emploi toute l'année
Sécurité des travailleurs (zéro accident de travail et formation secourisme, incendie, sécurité)



Modernisation parc machines
Machines ergonomiques
Recettes innovantes de produits plus sains, vegans
Produit « all year » vs saisonnier (desserts glacés ?)
Emballages plus écologiques / comestibles (Ecopoon)



Partenariats
Indicateurs progrès en développement durable



Gestion durable ressources naturelles
Farine issue de l'agriculture régénérative
Chocolat fairtrade, free slavery, pas de déforestation
Réduction consommation d'eau
Qualité rejets des eaux usées
Réduction et réutilisation des déchets (emballages)
Réduction gaspillage alimentaire et seconde vie
Pratiques grandes entreprises, devoir de vigilance
Supplier code of conduct
Education au DD



Calcul et plan de réduction empreinte carbone (full scope – avec aide des fournisseurs et validé SBTi)

- Via sourcing durable matières premières (agriculture régénérative)
- Via sourcing local
- Via ingrédients/emballages labellisés
- Via énergie renouvelable (PV)
- Via éclairage LED
- Via biométhanisation
- Via récupération de chaleur des compresseurs
- Via transport green and lean
- Via sélection de fournisseurs qui réduisent leurs émissions (ingrédients, transport, emballages...)



4. PLAN D'ACTION – Nos actions prioritaires pour renforcer notre contribution aux Objectifs de développement durable



| objectif stratégique | Bonne santé et bien-être des travailleurs | | | |
|--|---|-----------------------|--|----------|
| Actions à mettre en place | Responsabilités / ancrage | Cibles ODD concernées | Indicateurs | Échéance |
| Créer un programme de prévention des blessures ergonomiques/posturales | CP | 3 - 8 | Analyses réalisées et programmes créés et suivis | 2027 |
| Permettre l'accès au coaching individuel des collaborateurs | RH | 3 | Processus/conditions connues des équipes | 2025 |
| Créer une cellule coaching interne certifiée au sein de Mellow | RH | 3 | Cellule créée et connue | 2026 |
| Mettre en place une cellule d'écoute pour le staff (personne de confiance,...) | RH | 3 | Cellule en place sur chaque site | 2025 |
| Fournir au personnel et à leur famille une assurance maladie complémentaire | RH | 3 - 8 | 100% personnel engagé couvert | 2027 |
| Promouvoir une hygiène de vie saine via des ateliers « santé » | Volontaires | 3 | 1 atelier/site/an | 2026 |
| Proposer une activité sportive collective annuelle au personnel | Volontaires | 3 | Réalisation de l'activité | 2025 |



| | | | | |
|---|------------------------------------|------------------------------|---|-----------------|
| Sensibilisation et éducation vis-à-vis des addictions (tabac, alcool,...) | CP | 3 | Programme de sensibilisation accessible | 2025 |
| Création d'un capital santé individuel (stop tabac, abonnement sport, accès nourriture de qualité,...) | RH | 3 | Conditions connues - | 2028 |
| Mise à disposition de fruits frais/soupe aux collaborateurs | CP | 3 | A disposition de 100% du personnel | 2027 |
| objectif stratégique | Engagement des travailleurs | | | |
| Actions à mettre en place | Responsabilités / ancrage | Cibles ODD concernées | Indicateurs | Échéance |
| Sensibiliser et mettre en place les outils de gouvernance participative au sein des 3 sites | RH | 3 | Bibliothèque des outils accessibles/Nombre de facilitateurs officiels | 2027 |
| Instaurer des élections participatives des membres des cercles sites avec des mandats de durée déterminée | RH | 3 - 10 | Élection en place | 2029 |
| Organiser une enquête de satisfaction annuelle | RH | 8 - 3 | 1 enquête/an | 2025 |



| objectif stratégique | Formations accessibles à tous les travailleurs | | | |
|---|--|---------------------------|--|-------------|
| | Actions à mettre en place | Responsabilités / ancrage | Cibles ODD concernées | Indicateurs |
| Mettre en place un module de formation d'entrée dans l'entreprise | RH | 3 | Suivi du module par 100% nouveaux engagés | 2026 |
| Mettre en place un plan d'évolution personnel | Resp services | 3 - 8 | Plan d'évolution pour 80% du personnel | 2030 |
| Offrir des formations en alternance (stage étudiant) | RH | 3 - 8 | Minimum 3 étudiants en stage d'alternance par an | 2025 |
| Sensibiliser tous les travailleurs au développement durable | Engagement sociétal | 3 - 13 | Minimum 1 session par an | 2025 |
| Former annuellement sur le développement personnel (CNV, enneagramme, ...) | RH | 3 | Min 1 module/personne/an | 2026 |
| Création de différents modules de formations internes/externes extra-métier : exemple : <i>finances : comprendre une fiche de paie/réalisation d'un budget personnel/finances d'une société</i> | RH | 3 - 1 - 4 | Programme de différentes formations accessibles | 2028 |
| Former grâce à nos experts internes | RH | 3 - 4 | Min 50 jours/an donnés par formateurs internes | 2028 |



| objectif stratégique | Promotion de la diversité et de l'inclusion | | | |
|--|---|-----------------------|---|----------|
| Actions à mettre en place | Responsabilités / ancrage | Cibles ODD concernées | Indicateurs | Échéance |
| Spécifier dans le règlement de travail l'interdiction de tout comportement discriminatoire et le recours possible en cas de discrimination | RH | 3 – 10 | Articles spécifiques dans les Règlements de travail | 2025 |
| Sensibiliser les travailleurs à la non-discrimination | RH | 3 – 5 - 10 | Campagne de sensibilisation | 2026 |
| Inclure dans la politique d'engagement/de partenariat des travailleurs avec handicap, plus âgés, issus de minorité,... | RH | 3 – 8 | 10% du personnel global (interne ou ETA) | 2027 |
| Utiliser l'écriture inclusive dans nos documents/communications RH (internes, offres d'emplois,...) | RH | 3 – 8 | Ecriture inclusive utilisée | 2026 |





| objectif stratégique | Sécurité des travailleurs | | | |
|--|---------------------------|-----------------------|---|----------|
| Actions à mettre en place | Responsabilités / ancrage | Cibles ODD concernées | Indicateurs | Échéance |
| S'assurer d'un environnement de travail sûr | CP | 8 – 3 | Suivi Nombre accidents de travail et presque accidents/an | 2024 |
| Fournir aux travailleurs les équipements nécessaires pour leur sécurité : bouchons oreilles, gants anti-coupures,... | CP | 8 – 3 | 100% du personnel équipé | 2025 |
| Former les travailleurs aux bonnes pratiques en terme de sécurité/ergonomie | CP | 8 | 100% personnel engagé formé à la sécurité en fonction du poste de travail + rappel annuel | 2029 |



| objectif stratégique | Création d'emploi décent et durable | | | |
|--|-------------------------------------|-----------------------|--|----------|
| Actions à mettre en place | Responsabilités / ancrage | Cibles ODD concernées | Indicateurs | Échéance |
| Avoir des postes de travail les plus ergonomiques possible (sans conséquence court/long terme sur la santé) | CP | 8 – 3 | Absentéisme moyenne/longue durée | 2028 |
| Minimiser la précarité des contrats | RH | 8 – 3 | Min 75% CDI/CDD totales heures annuelles | 2030 |
| Mettre en place un système de rémunération sur mesure pour les employés (plan cafétaria) qui prend en compte une dynamique sociétale (épargne pension avec investissement socialement responsable, plan santé, accès vélo,...) | RH | 8 | Ensemble du personnel employé couvert | 2030 |
| Proposer à chaque négociation sectorielle, des avantages liés à des impacts sociétaux (objectifs réductions déchets, avantages écochèque,...) | RH | 8 - 3 -13 | | 2028 |
| S'assurer d'une égalité des salaires hommes/femmes aux mêmes fonctions/expérience/expertise | RH | 5 | Egalité des salaires H/F | 2025 |



| objectif stratégique | Partager nos bénéfices | | | |
|--|---------------------------|-----------------------|---|----------|
| Actions à mettre en place | Responsabilités / ancrage | Cibles ODD concernées | Indicateurs | Échéance |
| Redistribuer des bénéfices vers la société | Direction | 8 | 2,5% des bénéfices avant impôt sont donnés à la société civile | 2030 |
| Redistribuer des bénéfices vers nos collaborateurs | Direction | 9 | 7,5% des bénéfices avant impôt sont distribués aux collaborateurs | 2030 |





| | | | | |
|---|---|------------------------------|--|-----------------|
| objectif stratégique | Modernisation du parc machines | | | |
| Actions à mettre en place | Responsabilités / ancrage | Cibles ODD concernées | Indicateurs | Échéance |
| Investir en continu dans des infrastructures modernes et plus ergonomiques | COO + plant Manager | 9 – 8 – 3 | | En continu |
| objectif stratégique | Développement de recettes de desserts innovantes | | | |
| Actions à mettre en place | Responsabilités / ancrage | Cibles ODD concernées | Indicateurs | Échéance |
| Proposer une gamme à impact positif à marque propre | Sales | 9 - 13 | 2 produits proposés sur le marché | 2030 |
| Pratiquer l'écoconception dès les premières étapes de développement de produits | RD | 9 – 13 | Procédure existante de l'écoconception en interne + Formation du service | 2028 |
| Développer des recettes plus écologiques (véganes, ingrédients locaux/durables,...) | RD | 9 – 13 | Impact CO2 des recettes | 2028 |



| objectif stratégique | Utilisation d’emballages plus innovants et durables | | | |
|--|---|-----------------------|---|----------|
| Actions à mettre en place | Responsabilités / ancrage | Cibles ODD concernées | Indicateurs | Échéance |
| Utiliser des emballages cartons certifiés (FSC) | Achat | 13 – 12 | 100% emballage carton certifié | 2026 |
| Approfondir les connaissances sur nos emballages et leurs impacts (Verrine verre/plastique/papillote+ polyéthylène complexe) | Engagement sociétal | 13 | Etudes par des experts indépendants, validées par la science, ou reconnues internationalement | 2026 |





| objectif stratégique | Gestion durable des ressources naturelles | | | |
|---|---|-----------------------|---|----------|
| Actions à mettre en place | Responsabilités / ancrage | Cibles ODD concernées | Indicateurs | Échéance |
| Utiliser de la farine issue de l'agriculture régénérative | Achat | 12 – 13 | 100% farine issue de l'agriculture régénérative | 2029 |
| Utiliser du cacao labellisé (Programme fournisseur/Rainforest/Fairtrade) | Achat | 12 – 1 – 4 – 5 – 13 | 100% Cacao/chocolat labellisé | 2026 |
| Sourcer nos matières premières de façon durable (certifiées, locales) | Achat | 13 – 12 | Pourcentage matières respectant critères à déterminer | 2030 |
| Privilégier des matières premières plus respectueuses de l'environnement (plus de matières végétales) | Achat/Engagement sociétal | 12 – 13 | Impact carbone des matières premières | 2029 |



| objectif stratégique | Réduction et gestion des déchets | | | |
|---|----------------------------------|-----------------------|--|----------|
| Actions à mettre en place | Responsabilités / ancrage | Cibles ODD concernées | Indicateurs | Échéance |
| Réaliser un bilan des pertes | Finances | 12 – 13 | KPI mensuel pertes Matières premières/ Produit semi fini/ Produit fini | 2025 |
| Mettre en place un plan d’action de diminution des pertes | Opérations | 12 – 13 | Diminution des pertes de 25% par rapport à 2024 | 2027 |
| Travailler avec nos fournisseurs sur le conditionnement des matières premières (MP) pour limiter les emballages uniques | Achats | 12 – 17 | Diminution des emballages MP de 20% par rapport à 2024 (en kg/tonne produit) | 2028 |
| Réutiliser nos déchets (sous poids, surcuisson) hors produits multi couches en les réincorporant dans une recette | RD | 12 – 9 – 13 | Process de récupération créé et utilisé / Pourcentage de réincorporation? | 2027 |
| Réduire le gaspillage de produits finis via distribution en interne ou via dons à des associations | Engagement sociétal | 12 – 13 – 2 | 100 % Produits écartés et consommables sont valorisés | 2026 |
| Réaliser un tri poussé sur l’ensemble des déchets | Responsable prod | 12 - 13 | 85% déchets triés | 2028 |
| Utiliser des emballages recyclés dans nos produits | Achat | 12 | X% Matières premières dans emballages recyclés | 2028 |
| Utiliser des emballages recyclables dans nos produits | Achat | 12 | 98% emballage recyclable | 2028 |



| objectif stratégique | Améliorer la qualité des eaux rejetées et diminuer la consommation d'eau | | | |
|---|--|-----------------------|--|----------|
| Actions à mettre en place | Responsabilités / ancrage | Cibles ODD concernées | Indicateurs | Échéance |
| Faire un bilan des consommations d'eau et mettre en place un plan d'action | Engagement sociétal | 12 – 13 | Bilan et plan suivi | 2025 |
| Former et sensibiliser les opérateurs à la consommation d'eau | Resp prod | 12 – 13 | Thème abordé en formation annuelle | 2025 |
| Diminuer la consommation d'eau | Resp prod | 12 - 13 | Diminution consommation d'eau de 25% entre 2023 - 2030 | 2030 |
| Réaliser les transformations nécessaires sur nos sites de production pour être conforme à la législation sur le rejet des eaux et son évolution | Qualité | 12 – 13 – 14 | Résultats de rejets eaux en deçà de la législation | 2027 |

| objectif stratégique | Pratiques responsables des grandes entreprise et devoir de vigilance | | | |
|---|--|-----------------------|---|----------|
| Actions à mettre en place | Responsabilités / ancrage | Cibles ODD concernées | Indicateurs | Échéance |
| Développer un code of conduct et un supplier code of conduct | Engagement sociétal | 12 - 1 - 10 - 5 | Code développé et utilisé avec parties prenantes externes | 2025 |
| Suivre la conformité à la directive EUDR (pas de déforestation et devoir de vigilance) pour le chocolat | Qualité | 12 – 13 – 3 - 15 | Législation reconnue et respectée | 2025 |



| | | | | |
|--|---------------------|-------------|---------------------|------|
| Obtenir une labélisation B Corp | Engagement sociétal | 17 - ... | Mellow labellisé | 2027 |
| Réaliser un rapport CSRD de qualité et utilisable en communication | Engagement sociétal | 12 – 13 - 8 | Rapport CSRD publié | 2026 |





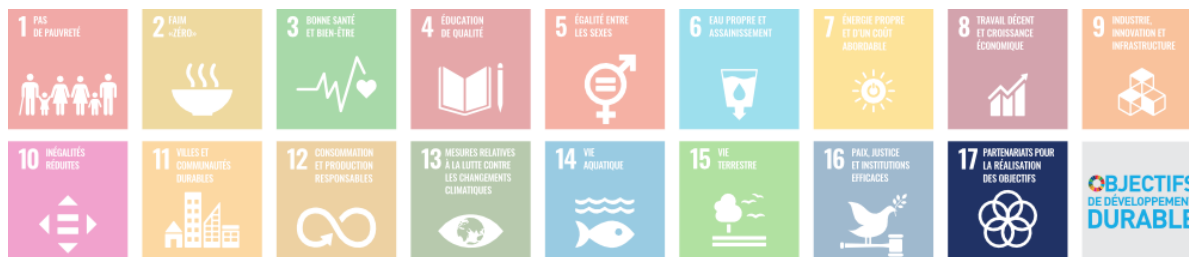
| objectif stratégique | Réduire notre bilan carbone | | | |
|--|-----------------------------|-----------------------|---|----------|
| | Responsabilités / ancrage | Cibles ODD concernées | Indicateurs | Échéance |
| Actions à mettre en place | | | | |
| Calculer notre bilan carbone (full scope) des 3 sites et le tenir à jour annuellement | Engagement sociétal | 13 | Bilan Carbone réalisé et remis à jour annuellement | 2025 |
| Définir un plan de réduction en ligne avec la SBTi | Engagement sociétal | 13 | Plan de réduction validé | 2027 |
| Optimiser les flux logistiques internes et externes (transport lean and green, groupage de commandes, imposer des commandes minimum) | Supply chain | 13 – 12 | X% transport en programme lean and green/Diminution TCO2/t transportée? | 2028 |
| Sélectionner des fournisseurs qui réduisent leurs émissions de CO2 (ingrédients, transport, emballages) pour réduire nos émissions scope 3 | Achat | 13 – 17 | Diminution du scope 3 de X% | 2030 |
| Créer un plan de mobilité douce | RH | 13 – 3 | 10% trajets en mobilité douce-covoiturage/plan concret par site | 2030 |



| | | | | |
|---|----|--------|-----------------------------------|------|
| Electrifier le parc automobile de l'entreprise | RH | 13 | 100% parc automobile électrique | 2029 |
| Mettre en place une formation d'ecoconduite pour les personnes ayant un véhicule de société | RH | 13 - 3 | 100% personnes concernées formées | 2026 |

| objectif stratégique | Energie renouvelable | | | |
|---|---------------------------|-----------------------|--------------------------------|----------|
| Actions à mettre en place | Responsabilités / ancrage | Cibles ODD concernées | Indicateurs | Échéance |
| Installer des panneaux photovoltaïques à Estrées | Engagement sociétal | 13 | Installation en fonctionnement | 2025 |
| Revoir le plan d'éclairage et le système domotique (LED partout) | Service technique | 13 | Plans éclairages finalisés | 2025 |
| Etudier les possibilités de projets de biométhanisation | Engagement sociétal | 13 | Etudes réalisées | 2027 |
| Etudier des projets de récupération de chaleur (compresseurs, fours,..) | Engagement sociétal | 13 | Etudes réalisées | 2026 |





| objectif stratégique | Développement de partenariats | | | |
|--|-------------------------------|-----------------------|---|----------|
| Actions à mettre en place | Responsabilités / ancrage | Cibles ODD concernées | Indicateurs | Échéance |
| Mutualiser nos achats d'ingrédients avec d'autres entreprises pour réduire les coûts et impacts sur l'environnement et les personnes | Achat | 17 – 13 – 12 | Achats groupés sur x matières premières | 2026 |
| Maintenir notre partenariat avec Le Rucher | Direction | 17 – 8 | Partenariat en cours | 2030 |
| Pérenniser notre partenariat avec La Smala | Engagement sociétal | 17 – 9 | Partenariat en cours | 2030 |
| Considérer un partenariat avec des académiques/experts (ex université pour projet innovation) | RH | 17 – 9 | 1 projet en partenariat | 2028 |
| Créer des partenariats avec les communautés locales (ex Repair café) | Volontaires | 17 | 1 projet de partenariat / site | 2030 |

