

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

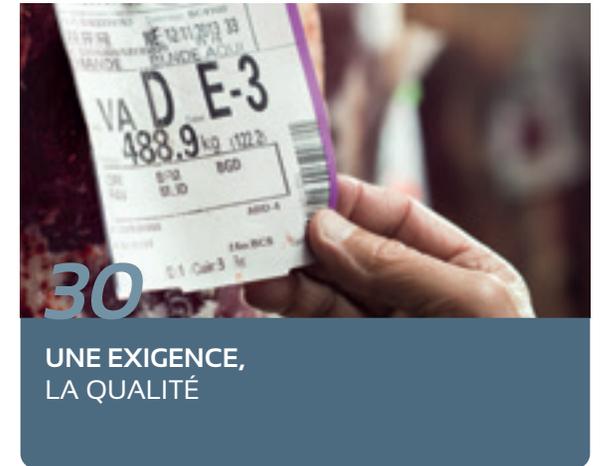
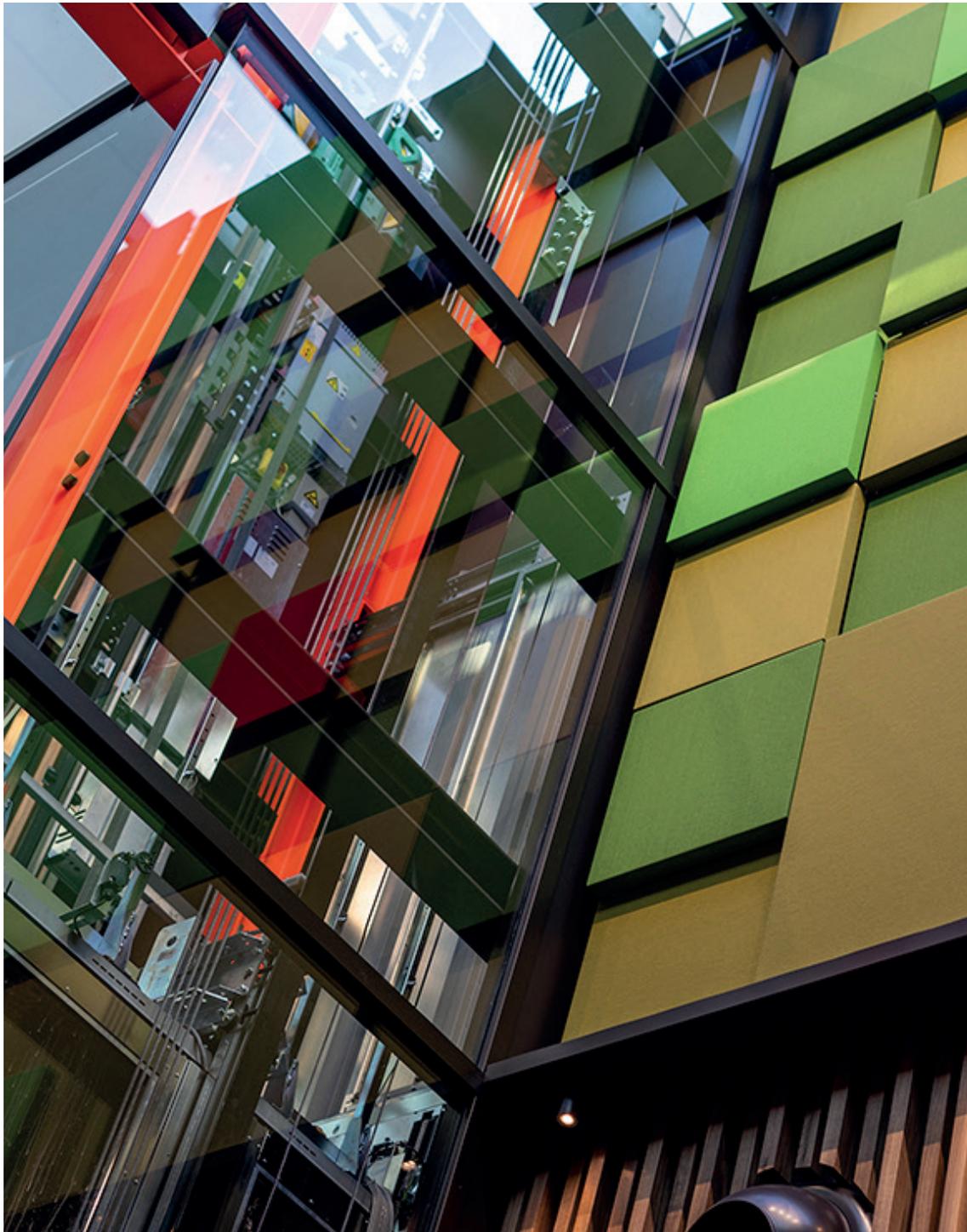


L'Art de la Viande

• Données 2020 •



• SOMMAIRE •



Ce document présente les informations relatives aux sociétés BIGARD, CHARAL et SOCOPA.

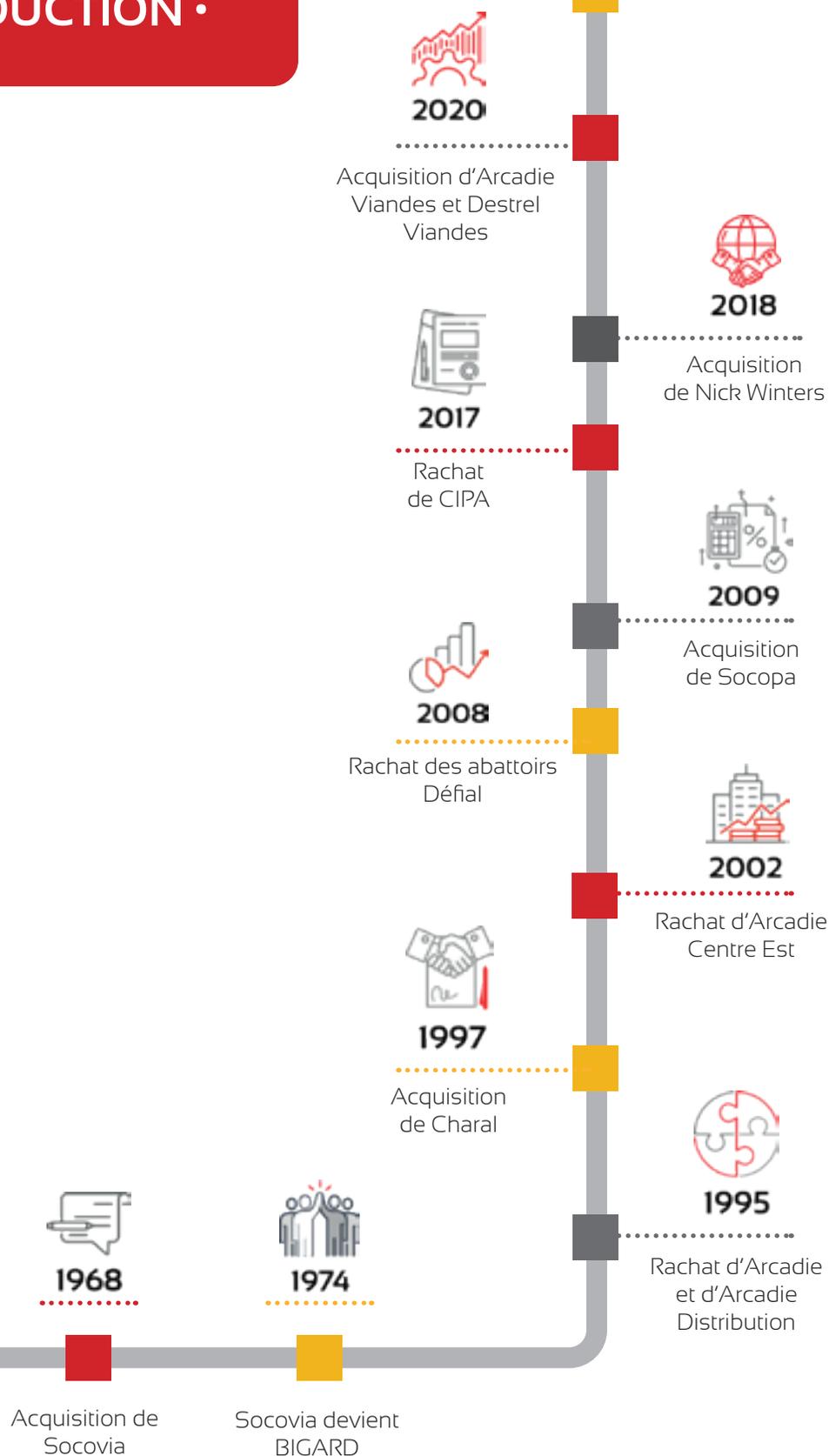
(renvois à la note méthodologique signalés par une astérisque)

• INTRODUCTION •



L'Art de la Viande

La constitution
d'un Groupe,
50 ans de
développement.



L'année 2020 restera longtemps gravée dans notre mémoire...

La propagation fulgurante de l'épidémie Covid-19, dans la quasi intégralité des pays du Monde, a engendré une crise mondiale inédite avec de très lourdes conséquences (sanitaires, économiques et sociales).

Avec une grande réactivité, nous nous sommes adaptés en nous appuyant notamment sur deux objectifs fondamentaux de notre Groupe :

- La protection de la santé de nos collaborateurs,
- La continuité de notre activité (de l'amont à l'aval) pour nourrir la population.

Cette crise a été, comme d'autres déjà vécues, non seulement un révélateur mais aussi un accélérateur :

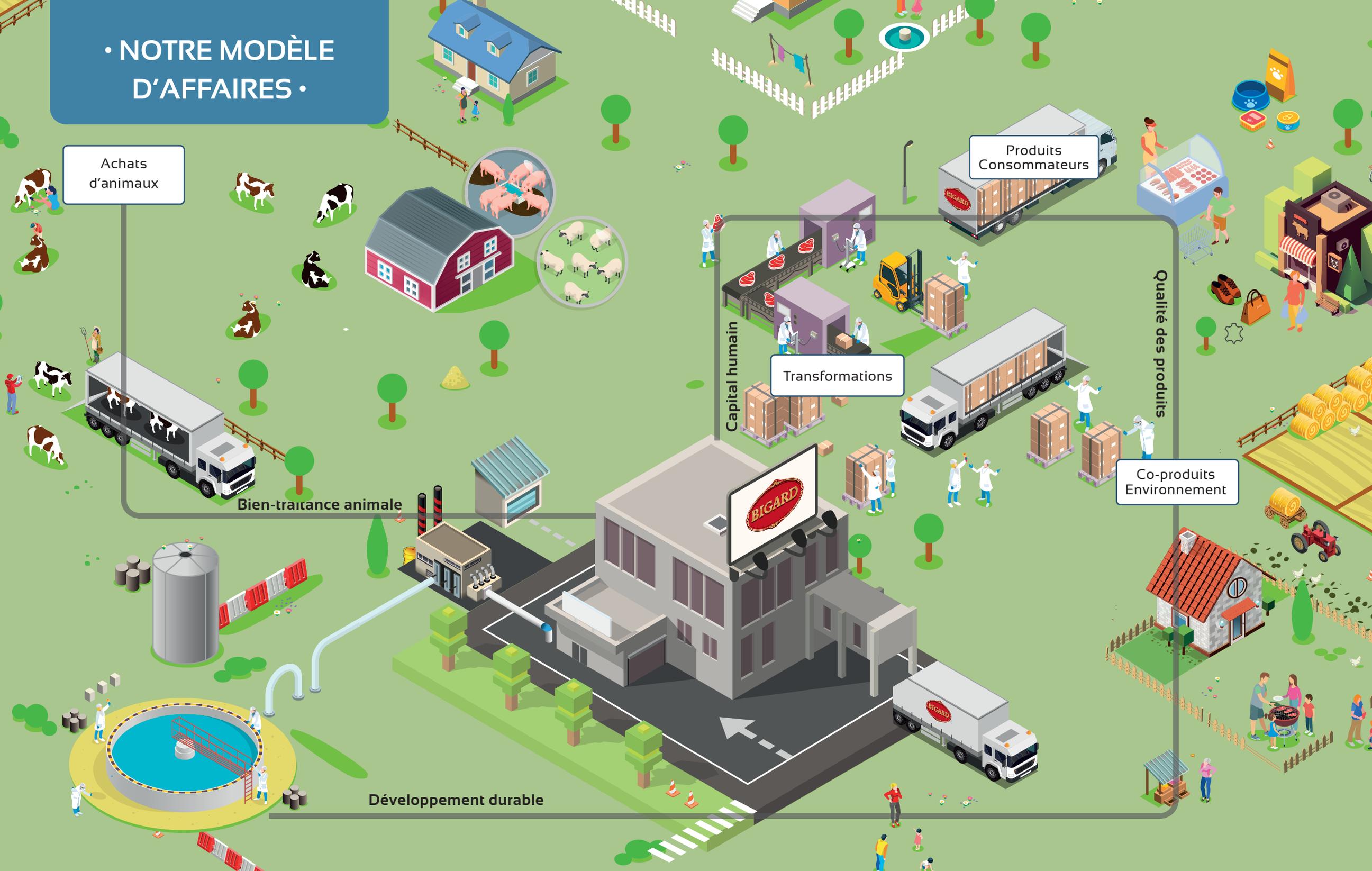
- Un révélateur d'abord de notre formidable capital HUMAIN. Depuis de nombreuses années, avec conviction et détermination, nous investissons dans notre politique sociale pour en faire une priorité majeure du Groupe. L'agilité des organisations, la résilience de nos équipes nous ont, une fois de plus, permis de relever les nombreux défis. La diversité de nos cultures, nos équipes, nos implantations, nos marchés ont été une vraie force. Preuve là encore que les choix stratégiques faits depuis plusieurs années ont été les bons.

- Un accélérateur ensuite... A bien des égards, la crise a accéléré le changement et notamment dans l'acte de consommation. Retenons surtout le regain d'intérêt d'une population confinée pour les plaisirs de la table. La crise a permis de mettre à l'honneur les métiers de bouche et en particulier les artisans Bouchers. L'Art de la Viande a ainsi pu s'exprimer pleinement !

Notre Groupe va poursuivre son développement en s'adaptant au contexte nouveau tout en conservant nos valeurs, en particulier le RESPECT, de nos collaborateurs, de la matière, de nos fournisseurs et clients mais aussi de notre environnement.

Jean-Paul BIGARD

• NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES •



ACTIVITÉ			
Gros bovins	Porcs	Veaux	Ovins
50 %	47 %	2 %	1 %

1^{er}
industriel de la viande en France et 3^{ème} industriel européen

4,7*
milliards d'euros de chiffre d'affaires

12000
collaborateurs

• LE MEILLEUR DE NOS RÉGIONS •

Le Groupe BIGARD couvre aujourd'hui tout le territoire français, avec des outils industriels au cœur des grands bassins d'élevage et au plus proche de ses clients et consommateurs.

■ LES ÉLEVEURS CONTRIBUENT À LA QUALITÉ DES PRODUITS DU GROUPE



82 000
éleveurs "bovins"



2 500
éleveurs "veaux"



3 000
éleveurs "porcs"



99,89 %
de notre approvisionnement (achats vifs*) est français

■ UNE COUVERTURE GÉOGRAPHIQUE NATIONALE



■ IMPACT LOCAL DE NOS IMPLANTATIONS



12 000
collaborateurs



31 000*
collaborateurs et leurs familles

Chaque année, le Groupe BIGARD investit massivement dans ses unités de production :



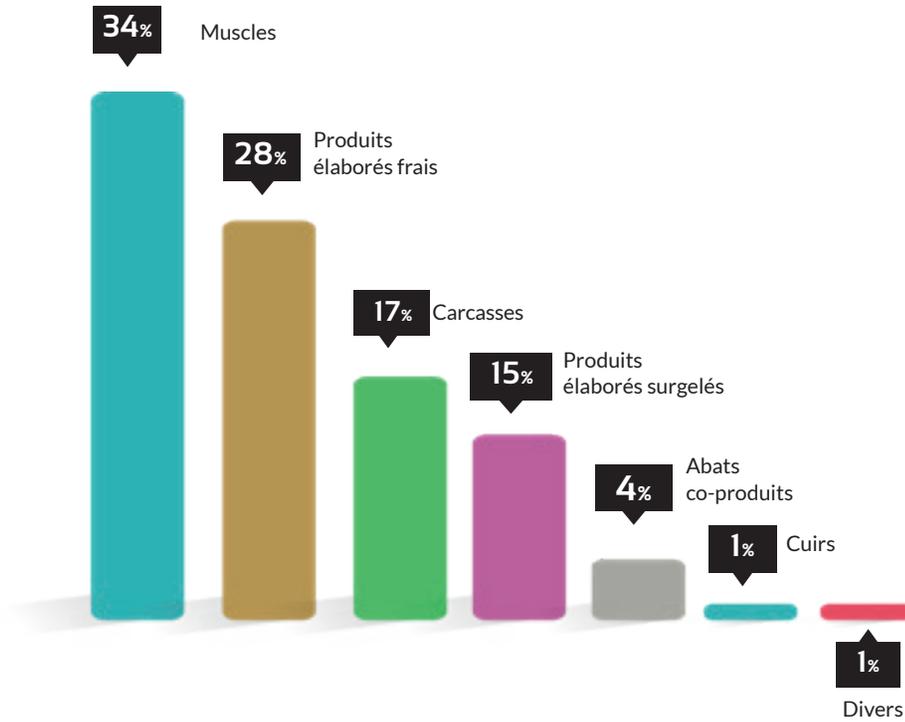
64
millions d'euros investis en 2020

Les activités du Groupe, le plus souvent situées en zone à forte orientation agricole, contribuent à soutenir le tissu économique local :

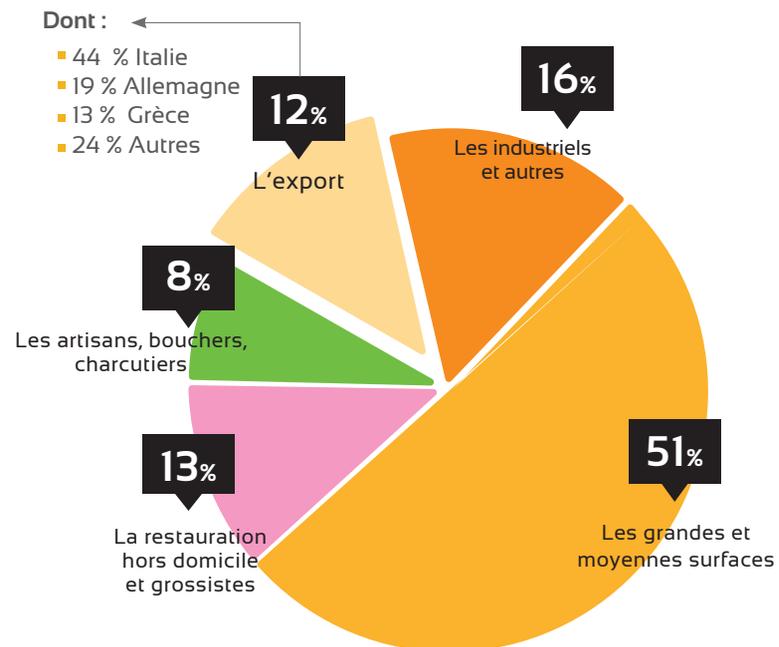
- Maintien et développement de l'emploi.
- Contribution aux charges collectives (impôts locaux).
- Impact sur la chaîne des fournisseurs (emplois indirects).

LA VIANDE SOUS TOUTES SES FORMES DISTRIBUÉE SUR TOUS LES RÉSEAUX

● Répartition des ventes par produit



● Répartition des ventes par réseau de distribution



• OFFRIR LE MEILLEUR DE LA VIANDE •

Dans une filière alimentaire en pleine mutation qui doit s'adapter aux nouveaux modes de consommation, le Groupe BIGARD mise sur son expertise et sa capacité à se réinventer.



DES VALEURS TRANSMISES AVEC PASSION

En proposant de la viande sous toutes ses formes, le Groupe rend hommage à la tradition bouchère française. Les 2000 bouchers du Groupe préparent des viandes sur mesure pour l'ensemble de ses clients.

Un véritable héritage où l'œil, la main et l'expérience s'associent pour sélectionner les bêtes, maturer la viande, et découper chaque pièce.

LE GOÛT DE L'INNOVATION

L'innovation est l'un des piliers sur lequel s'est construit le Groupe. Elle est au cœur des préoccupations des équipes marketing

et R&D qui savent s'adapter aux modes de consommation et proposer continuellement des nouveautés ou des évolutions produits.

3 marques fortes :



La tradition bouchère



Vivons fort !



La viande comme vous l'aimez



l'innovation



La tradition bouchère



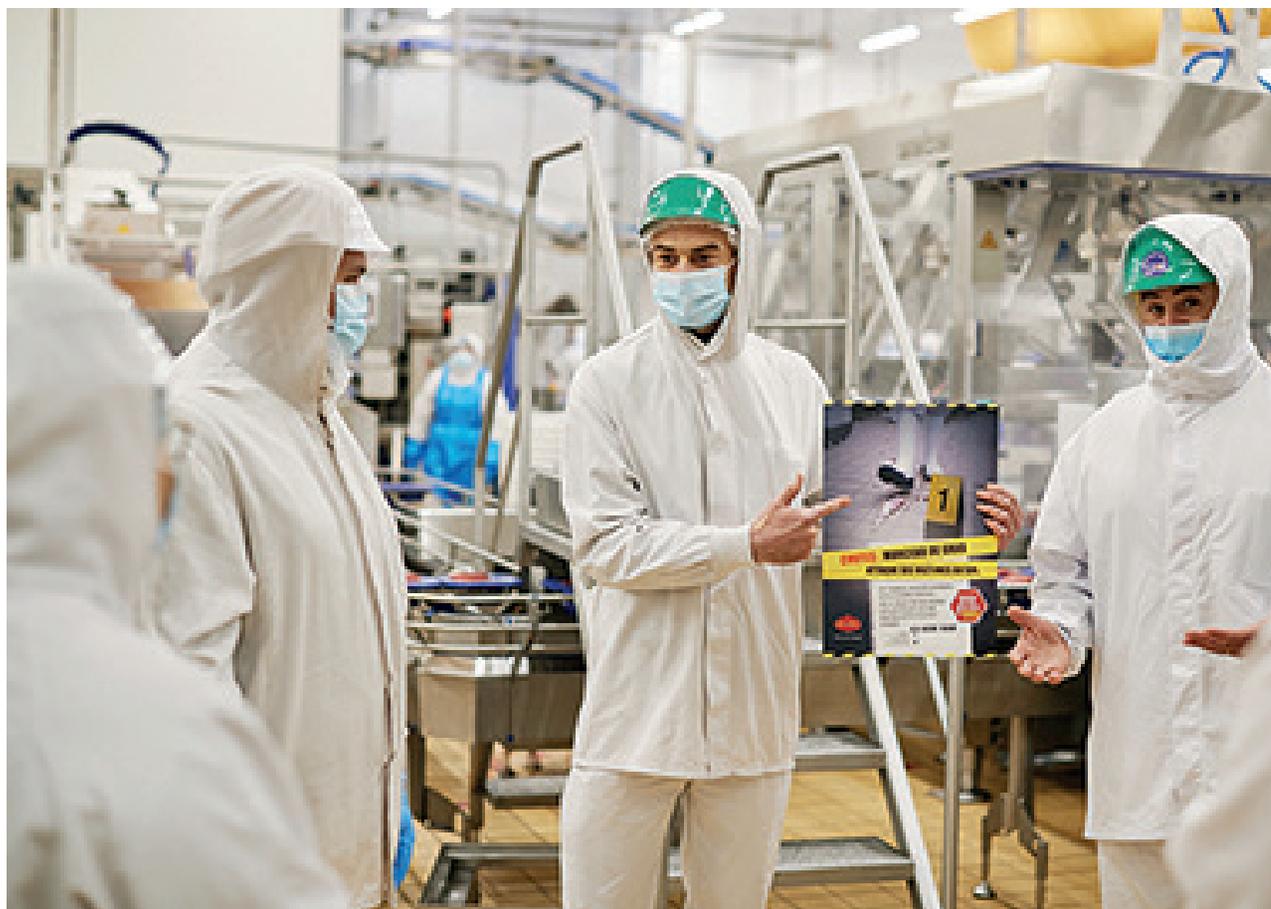
Vivons fort !



La viande comme vous l'aimez



• L'HUMAIN AU CŒUR
DE NOS ENGAGEMENTS •



Le Capital Humain constitue la première richesse du Groupe BIGARD.

Ses collaborateurs contribuent chaque jour à sa performance industrielle et économique. Forts de leur engagement et de leur savoir-faire, ils sont à l'origine de la valeur ajoutée créée par l'entreprise à chaque étape de la transformation, depuis l'achat des matières premières jusqu'à la commercialisation des produits.

Le Capital Humain est au cœur des engagements du Groupe BIGARD, qui déploie une **politique sociale ambitieuse et volontariste**, autour de 3 piliers complémentaires :



S'engager, par la mise en œuvre d'actions concrètes pour prévenir les risques professionnels sur le terrain, et inciter les collaborateurs à être acteurs de l'entretien de leur capital santé.

A tous les niveaux du Groupe, entretenir une dynamique d'échanges entre la Direction et ses salariés, ainsi qu'entre partenaires sociaux.

FOCUS ACTUALITÉ 2020 : LA GESTION DE LA CRISE COVID-19

En mars 2020, le monde est frappé par la crise sanitaire COVID-19, dont l'ampleur et les répercussions sur nos modes de vie sont inédites.

Relevant d'un « secteur d'activité d'importance vitale » au sens du décret du 23 février 2006, le Groupe BIGARD organise immédiatement la continuité de l'activité de ses établissements, avec un objectif essentiel : la préservation de la santé de ses collaborateurs.

Durant cette période exceptionnelle, le Groupe BIGARD a capitalisé autant qu'entretenu la dynamique qu'il poursuit depuis des années :

Un dialogue social constructif entre partenaires sociaux, associé à des échanges réguliers avec les salariés, ont permis d'avancer en confiance et de déployer rapidement l'ensemble des mesures liées à la gestion de la crise.

A l'image des dispositifs Prévention et Santé au Travail du Groupe, les équipes ont su avec réactivité mettre en place l'ensemble des mesures barrières, régulièrement ajustées et consolidées pour prévenir le risque de propagation du COVID-19.

Compétence, polyvalence et agilité des équipes, développées via les dispositifs Parcours Professionnels, ont été des leviers essentiels pour répondre avec réactivité aux demandes des clients et faire face, le cas échéant, à l'absentéisme.

ENGAGÉS POUR LA SANTÉ DE TOUS



Gestion fine
et réactive des situations
individuelles



Sensibilisation
et formation au respect
des gestes barrières



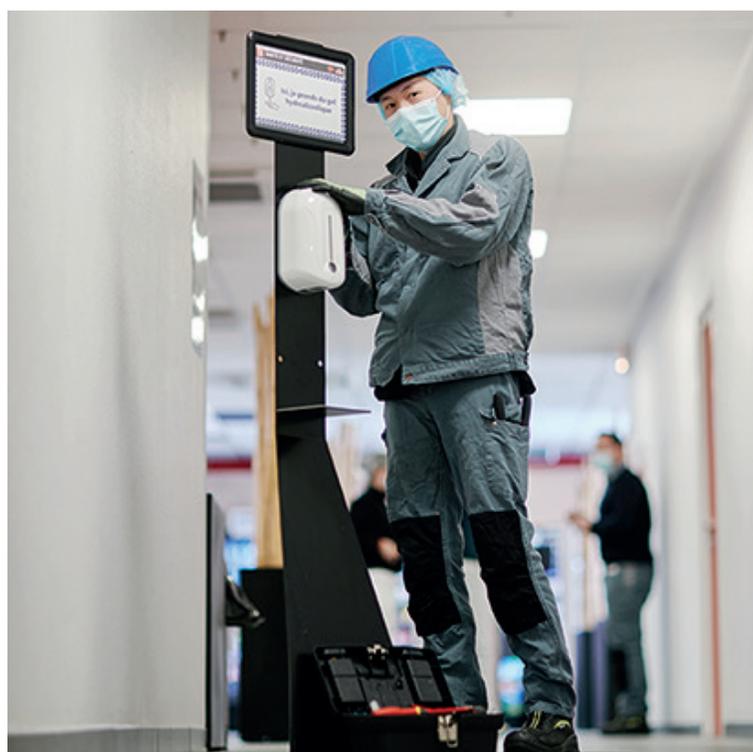
Déploiement des
procédures de nettoyage
et de désinfection
renforcées,
aménagement
des espaces



+ de 200
référénts COVID
sur le terrain



10 millions
de masques chirur-
giques commandés
en 2020



Signalétique
permanente
et communication
massive

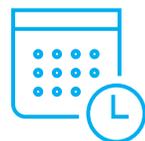
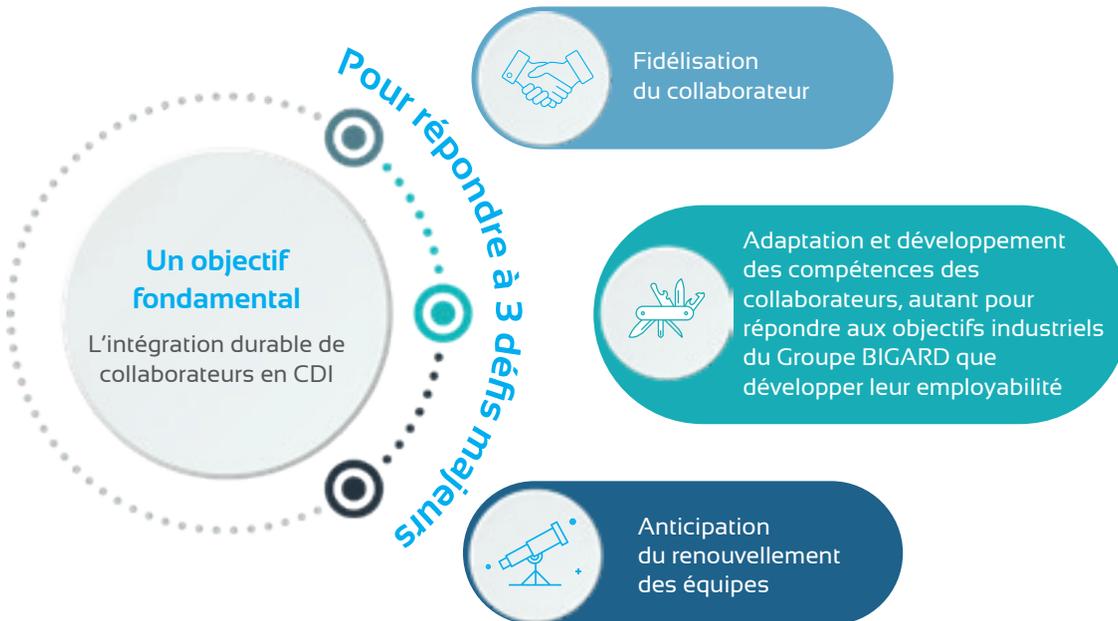
LA POLITIQUE PARCOURS PROFESSIONNELS

Seule une politique RH complète et adaptée au terrain permet de recruter et fidéliser les collaborateurs dont le Groupe a besoin. En 2020, malgré le contexte et les impacts de la crise, le Groupe BIGARD a poursuivi la dynamique de développement de ses Ressources Humaines.

Le recrutement

Le Groupe BIGARD déploie, via les équipes RH et les managers, des dispositifs de recrutement complémentaires pour informer sur ses métiers, ses opportunités d'emploi et sa politique sociale :

- Communication digitale, notamment sur Internet sur son portail dédié www.groupeBIGARDrecrute.fr et sur LinkedIn, le Groupe partage avec sa communauté des informations sur les métiers et y diffuse ses offres d'emploi.
- Actions de recrutement dans les bassins d'emploi.
- Développement de relations avec des partenaires : Pôle Emploi, organismes de formation, écoles...



ANCIENNETÉ MOYENNE

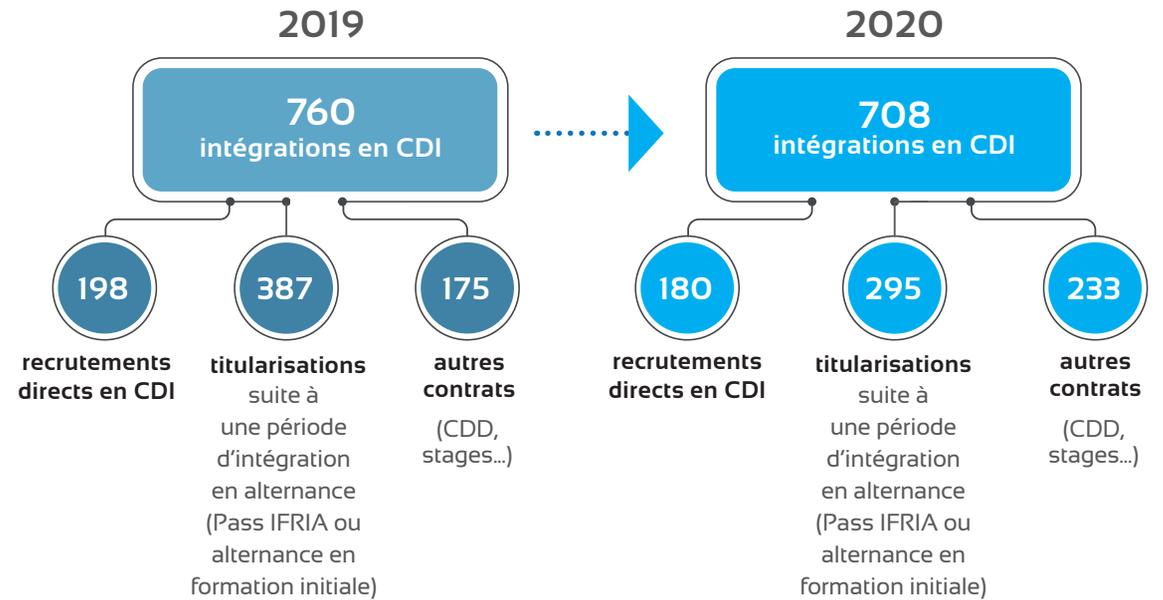
14 ans



MOYENNE D'ÂGE

42 ans

Le Groupe BIGARD privilégie le recours au contrat à durée indéterminée.



L'intégration

Pour accompagner l'intégration des collaborateurs, le Groupe BIGARD déploie des dispositifs spécifiques. Comme le Pass IFRIA pour les opérateurs de production, ils sont basés sur l'alternance, qui permet :

- D'accompagner l'intégration du collaborateur dans le collectif de travail et lui faire découvrir l'entreprise.
- De former aux bases d'un métier.
- De sécuriser le parcours professionnel, en délivrant aux stagiaires des diplômes reconnus.

302 salariés formés en alternance au métier d'opérateur de production via le Pass IFRIA

334 étudiants en alternance, du niveau BTS au titre d'Ingénieur



TAUX DE RÉUSSITE SUITE À UN PARCOURS PASS IFRIA

2019*
77,4 %

2020*
78,45 %

Objectif à 2 ans
80 %



● La formation tout au long du parcours professionnel

La formation régulière des collaborateurs est un moyen pour développer leurs compétences et favoriser leur évolution. C'est surtout pour le Groupe BIGARD un enjeu stratégique, qui en a fait un pilier de sa politique sociale, notamment pour prévenir le risque de perte de savoir-faire.

Les défis sont multiples :

- Offrir aux collaborateurs des perspectives claires et lisibles d'évolution de carrière et de rémunération.
- Consolider et développer les compétences des équipes, le transfert des savoir-faire étant primordial pour la performance industrielle et économique.

Le développement des compétences se traduit ainsi par le déploiement de parcours de formation individualisés, visant la polycompétence, la polyvalence, la certification des compétences, la mobilité professionnelle et/ou géographique.

● Des ressources internes pour mettre en œuvre les dispositifs d'intégration et la formation :

Le Plan de Développement des Compétences (PDC), outil privilégié d'évolution

Chaque année, le Groupe BIGARD construit un Plan de Développement des Compétences, en accord avec les objectifs industriels de chaque établissement. Intégrant les formations obligatoires, il vise à individualiser la montée en compétences de chaque salarié.



Les tuteurs et les formateurs internes

La transmission des savoir-faire et de la fierté du métier fait partie de l'ADN du Groupe BIGARD. Le Groupe BIGARD valorise au quotidien **les tuteurs et les formateurs internes**, indispensables à la réussite des dispositifs d'intégration et d'évolution.

Ainsi, les collaborateurs, meilleurs ambassadeurs de l'entreprise, participent activement à la montée en compétences des équipes, notamment des nouveaux salariés.

Qui mieux qu'un salarié BIGARD pour transmettre le Savoir Faire BIGARD ?

182
formateurs professionnels

Les Entretiens de Parcours Professionnel (E.P.P.)

Cette rencontre annuelle privilégiée avec son supérieur hiérarchique permet à chaque collaborateur de faire le point sur l'année écoulée et de se projeter sur l'année à venir.

En 2020, le Groupe BIGARD a déployé une nouvelle version de l'EPP, plus personnalisée et plus proche des préoccupations quotidiennes des salariés. Il se déroule désormais sur tablette, outil qui permet de fluidifier les échanges. Les managers ont été spécifiquement sensibilisés à la maîtrise de l'outil et à la bonne conduite des entretiens.

+ de 8149
E.P.P. réalisés en 2020 dans le Groupe BIGARD

L'Ecole des Métiers BIGARD



Organisme de formation reconnu, l'Ecole des Métiers BIGARD intervient sur tous les établissements du Groupe, où elle dispense des modules de formation sur-mesure :

- Produit et process (dont protection animale),
- Outils et installation (dont affûtage et affilage),
- Hygiène, qualité et environnement,
- Sécurité et santé au travail,
- Communication interpersonnelle,
- Accompagnement des alternants en Pass IFRIA.

11
formateurs experts

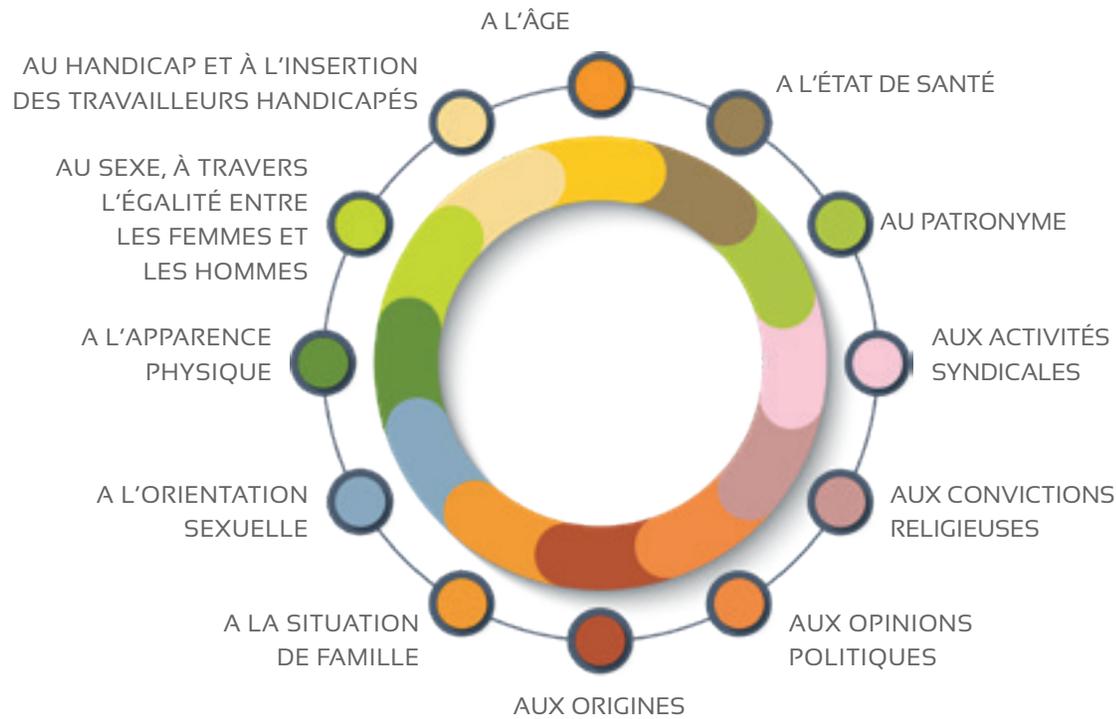
1616
stagiaires formés par l'EMB (actions du PDC hors alternance)

LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES

La diversité est une opportunité pour l'entreprise. Elle constitue une richesse humaine qui est un atout de performance sociale et de performance économique.

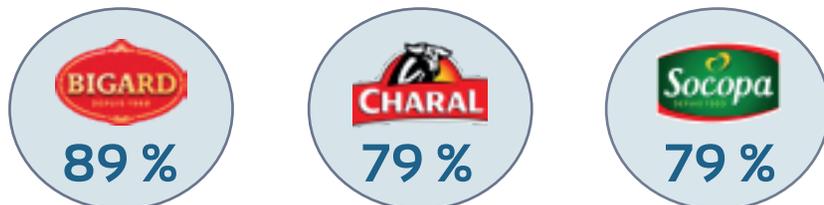
La politique sociale du Groupe intègre pleinement cette diversité, notamment par la mise en place de moyens de lutte contre toute forme de discrimination et de harcèlement.

La diversité intègre toutes les notions liées



8 % Taux de personnes handicapées employées par le Groupe BIGARD (2019 *)

Résultat de l'index de l'égalité professionnelle 2020



Les principes de l'égalité professionnelle :

- Assurer une rémunération exempte de toute discrimination entre les hommes et les femmes
- Renforcer la mixité dans tous les recrutements et les emplois
- Garantir l'égalité d'accès à la formation et à l'évolution professionnelle pour tous les salariés
- Faciliter la mixité des emplois par l'amélioration des situations de travail

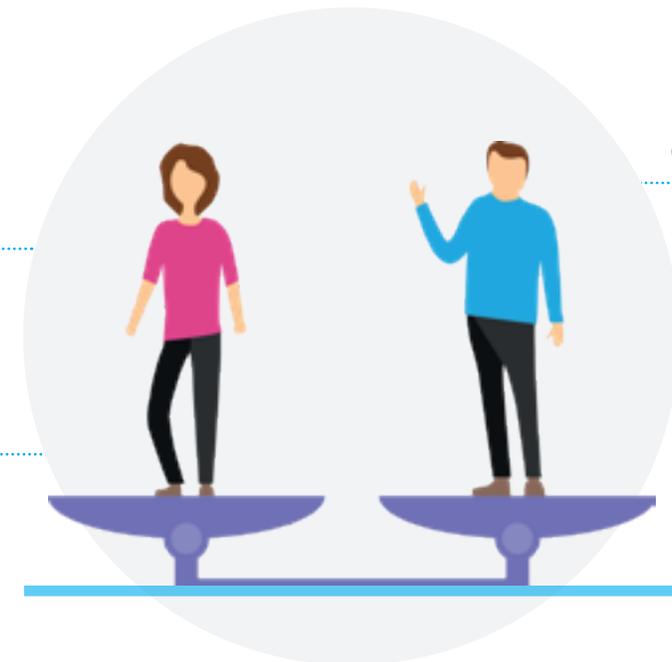
Les outils :

Sensibilisation et formation des salariés

Equilibre vie personnelle et vie professionnelle

Prise en compte de la parentalité

Commission de Groupe assure le suivi des accords



Exemples

- Conception d'une gamme de couteaux et personnalisation des EPI pour les femmes.
- Désignation de référents handicap et de référents contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- Mise en place du Chèque Emploi Service Universel.
- Communication sur avoirdsocial.com.

LE CAPITAL SANTÉ

La préservation de la santé des collaborateurs est un enjeu majeur de la politique sociale du Groupe BIGARD, au travail et plus globalement. A cet égard, l'entreprise poursuit plusieurs objectifs :

- Au quotidien, la maîtrise de son taux d'absentéisme.
- Sur le long-terme, le développement d'une culture Santé et Sécurité, pour rendre chacun acteur de sa Santé, mais aussi de celle des autres.

Aussi, la stratégie Capital Santé du Groupe se décline en 2 axes complémentaires :

- La prévention des risques professionnels en lien avec l'accomplissement de l'activité professionnelle ; c'est la politique Prévention et Santé au Travail (PST) du Groupe BIGARD.
- Le déploiement d'une Mutuelle d'entreprise paritaire de haut niveau pour accompagner les salariés à chaque étape de leur vie.

● La mutuelle Ma Solution Santé

Le Groupe BIGARD a fait le choix de déployer sa propre complémentaire santé et prévoyance, projet auquel il a associé les organisations syndicales pour construire un système au plus près des besoins des salariés.

Les prestations, de haut niveau en santé comme en prévoyance concernent les salariés et leur famille. Après plusieurs années de construction, ce dossier s'est structuré pour aboutir à **une véritable Mutuelle d'entreprise**.

L'objectif du Groupe BIGARD au travers de Ma Solution Santé : convaincre chaque salarié du Groupe BIGARD d'être acteur de santé, et qu'il puisse trouver dans l'offre la « solution » qui lui convient, à quelque étape de sa vie.



- Une Mutuelle pilotée par les partenaires sociaux du Groupe BIGARD
- Une offre large de garanties Santé et Prévoyance
- La prise en charge de pratiques de soins non conventionnelles, pour prévenir, soigner voire vivre avec sa maladie
- La mise à disposition de services d'accompagnement, de services renforcés pour soutenir le salarié traversant une situation difficile
- L'accompagnement des salariés après leur carrière au sein du Groupe BIGARD

● La Prévention Santé au Travail (PST)

Un Accord Prévention et Santé au Travail négocié en 2018 par les partenaires sociaux définit les bases de la prévention, son organisation et son animation. Il vise à garantir à chaque salarié du Groupe, quel que soit son métier et son parcours, un niveau de sécurité équivalent.

Des « figures imposées » minimales sont définies autour de 5 axes. Elles sont régulièrement évaluées. Chaque établissement du Groupe déploie ensuite, dans le cadre du dialogue social, la stratégie adaptée à son activité.



OBJECTIF : Développer et installer durablement une culture de prévention dans le Groupe.

IMPLIQUER TOUTES LES STRATES DE L'ENTREPRISE

- Direction Générale et Direction des Ressources Humaines du Groupe.
- Directions d'établissements et équipes Ressources humaines.
- Encadrement de proximité.
- Comité Economique et Social, sous l'impulsion de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).
- Ensemble des collaborateurs.

PARLER ET CRÉER L'ÉCHANGE

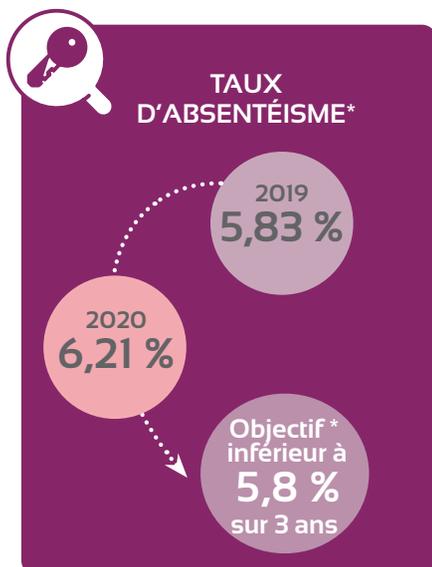
- Kits de communication trimestriels autour d'un thème spécifique, pour favoriser les échanges sur le terrain.
- Commissions de prévention mensuelles.

DES ACTIONS DE PRÉVENTION CONCRÈTES

- Accueil sécurité.
- Evaluation des risques professionnels.
- Rotations.
- Prévention des risques psychosociaux.
- Prévention des effets à l'exposition de facteurs de risques particuliers.
- Formation.
- Echauffements.

SUIVI DES ACCIDENTS ET MALADIES PROFESSIONNELLES

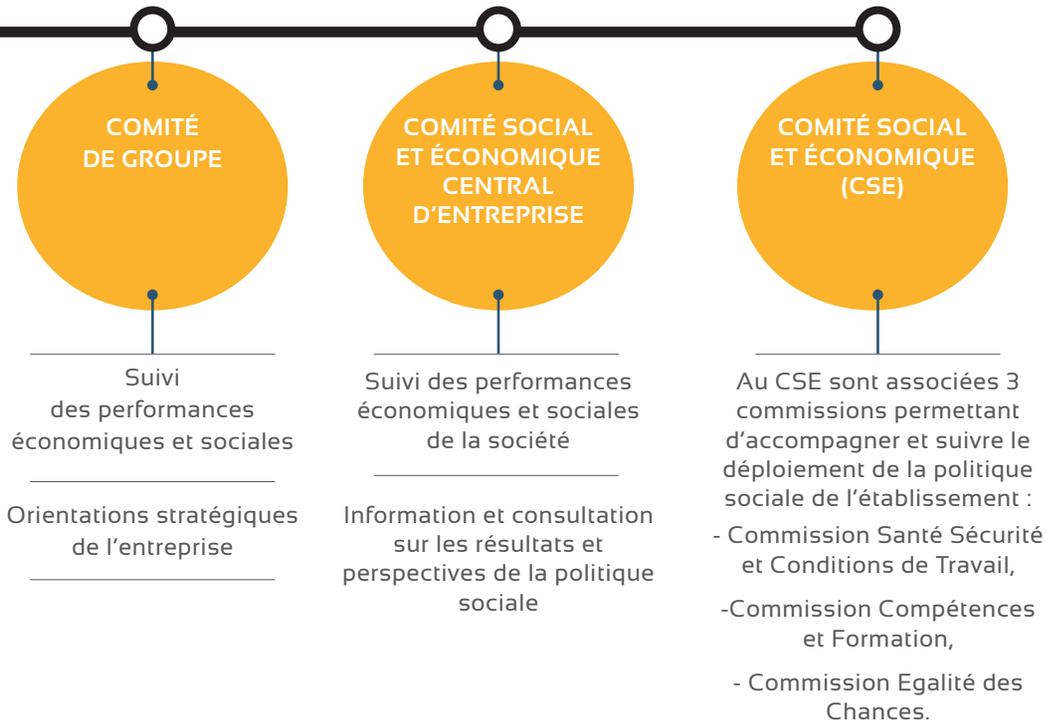
- Tout accident du travail ou maladie professionnelle déclaré doit faire l'objet d'une analyse approfondie.



LE DIALOGUE SOCIAL

Un échange constructif avec les représentants du personnel

Entretenir un dialogue social constructif est source d'efficacité sociale et économique. Ce dernier se déploie à plusieurs niveaux dans l'entreprise, au travers d'instances de Dialogue Social.



2020 Une dynamique de négociation au niveau du Groupe (plus de 30 Accords signés en 5 ans)

Accords de Groupe signés en 2020 :

- Négociations Annuelles Obligatoires 2020
- 3 Accords dédiés à la gestion de la situation exceptionnelle COVID-19
- Planification de la négociation collective pour la période 2020-2023
- L'organisation du Dialogue Social
- Ma Solution Santé 2021

Institutionnel, le dialogue social est aussi opérationnel au sein du Groupe BIGARD, afin de favoriser l'échange direct entre la Direction et les salariés :

Big' Mag : la voix de l'entreprise

Pour permettre à chacun des collaborateurs de mieux connaître le Groupe BIGARD et donc de mieux s'y reconnaître, une information collective est publiée en principe 3 fois par an : le BIG'MAG.

Le magazine est envoyé au domicile de tous les salariés. L'ensemble des sujets relatifs à la vie du Groupe BIGARD y est repris : vie des services, présentation de métiers, initiatives sur les sites, investissements, formation...



● **www.avoirsocial.com**

Sur la plateforme AVOIR SOCIAL, les salariés ont accès en temps réel à leur dossier personnalisé.

• **Situation personnelle :**

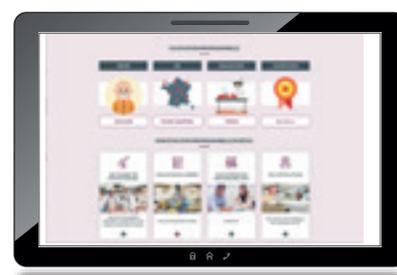
- éléments de rémunération,
- détail de ses choix en prévoyance et de ses garanties,
- présentation personnalisée de son parcours dans le Groupe.

• **Parcours professionnels individualisés :**

- possibilités d'évolution correspondant à sa situation actuelle,
- simulateur de carrière,
- options liées à la mobilité ou à la gestion d'une fin de carrière.

• **Accords signés avec les partenaires sociaux.**

• **Présentation du Groupe et de ses métiers.**



Chaque salarié a accès à son parcours individualisé sur www.avoirsocial.com.

● **La diffusion d'informations au quotidien**

La diffusion d'informations au quotidien, notamment via des points de communication mensuels a minima entre les managers et leurs équipes.

● **L'Entretien de Parcours Professionnel**

Il permet au salarié et à son manager d'évoquer, dans le détail, les différents aspects de l'emploi et des conditions de travail du collaborateur à travers des questions concrètes et personnalisées, touchant notamment :

- au bilan de l'année et événements marquants,
- aux éléments de motivation et d'implication,
- à la vie de l'équipe et à sa relation avec le manager.

● **Opération Performance**

L'engagement individuel et collectif des collaborateurs repose, notamment, sur la mise en œuvre d'un management de qualité, incarné par les encadrants de proximité du Groupe BIGARD.

Le programme « Opération Performance » est déployé depuis plusieurs années. Porté par la Direction Générale du Groupe BIGARD et les Directeurs d'établissements, il vise à développer une culture

et des pratiques managériales à la hauteur des enjeux économiques et sociaux d'aujourd'hui et de demain. Cela passe notamment par l'accompagnement individuel des managers, afin que chacun d'entre eux puisse concrètement mettre en œuvre auprès de ses équipes les compétences managériales attendues par le Groupe et partagées par les partenaires sociaux.



En 2020, 15 établissements du Groupe ont lancé "Opération Performance". La réussite de la démarche repose avant tout sur l'implication des Directeurs d'établissements.

Conviction, exemplarité et proactivité sont essentielles pour développer les compétences et la performance de leurs managers.

• UNE EXIGENCE, LA QUALITÉ •

LA SÉCURITÉ DES DENRÉES ALIMENTAIRES, UN ENJEU MAJEUR POUR LE GROUPE

La qualité est un élément déterminant des choix des consommateurs et au cœur des attentes sociétales pour mieux s'alimenter.

C'est pourquoi le Groupe BIGARD a depuis toujours placé la qualité comme un axe essentiel de sa stratégie et en a fait un véritable engagement au quotidien pour les collaborateurs de tous les établissements

La pandémie de la Covid-19 aura été un vrai défi et un accélérateur pour la mise en œuvre et l'adaptation permanente de notre plan de continuité d'activité

Encore plus en temps de crise, la Qualité est la Préoccupation de tous les instants.



19 sites certifiés selon les référentiels IFS ou BRC et/ou ISO 9001 ou 14 001.

OBJECTIF A 3 ANS*

+ 4 sites certifiés



CONTRÔLE ET ANALYSE DES PRODUITS

Le Groupe BIGARD s'appuie sur ses 10 laboratoires internes, équipés des dernières technologies. Le plan d'analyse mis en place sur chaque site va au-delà des exigences imposées par la réglementation afin d'avoir une complète maîtrise des risques.

Cette organisation donne au Groupe la réactivité nécessaire à l'analyse et à la libération des produits sensibles, notamment ceux destinés aux enfants, avant mise sur le marché. Les laboratoires Groupe BIGARD réalisent chaque année plus de 500 000 analyses.

Effectif spécifiquement consacré à la qualité : **153 PERSONNES**



DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET FORMATION

Les opérateurs sont tous acteurs de la qualité des produits du Groupe et de leur salubrité par leur rôle au quotidien.

Tous les ans, des formations sont mises en place afin de les sensibiliser sur l'hygiène, les bonnes pratiques de travail, les contrôles à chaque étape de la fabrication des produits. A tous les niveaux de l'entreprise, une culture Sécurité Alimentaire est développée. Elle fait partie de l'ADN du Groupe.

1930 PERSONNES FORMÉES À LA QUALITÉ EN 2020



MAÎTRISE DE LA TRAÇABILITÉ

Les pièces de viande sont issues du désassemblage des carcasses d'animaux sélectionnés et tracés au sein du système Groupe de suivi de traçabilité entièrement informatisé et commun à l'ensemble des sites, permettant de remonter la chaîne de traçabilité de la fourche à la fourchette, de l'éleveur au consommateur.



CONTRÔLE DES SERVICES VÉTÉRINAIRES DE L'ÉTAT

Tous les sites du Groupe ont un agrément sanitaire européen, remis en cause chaque année par les Services Vétérinaires Officiels (S.V.O.) rattachés à la Direction Générale de l'Alimentation, du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation.



NETTOYAGE ET DESINFECTION

Afin d'éliminer toute trace de matière organique, les locaux sont nettoyés et désinfectés chaque jour, comme l'ensemble des matériels et matières, nécessitant le plus souvent un démontage complet afin d'accéder à toutes les pièces pouvant être au contact de la viande.



CHAÎNE DU FROID

Une maîtrise permanente des températures des locaux et des viandes à tous les stades de la fabrication assurent la préservation de la qualité des produits du Groupe.

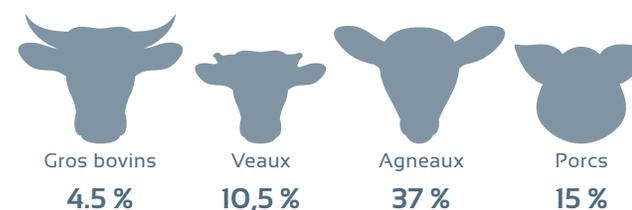
Pour ce faire, pour un froid optimal, des investissements sont régulièrement réalisés.



S'ENGAGER POUR UNE EXIGENCE QUALITÉ IRRÉPROCHABLE

Conscient que la qualité des matières premières mises en œuvre conditionne celle des produits finis fabriqués, le Groupe BIGARD est présent au cœur des grandes régions d'élevage françaises où il assure une relation de proximité avec les différents intervenants, notamment pour les animaux issus de filières de qualité encadrés par des cahiers des charges précis comprenant son origine, son alimentation, ses conditions d'élevage.

Le plan filière viande bovine vise une montée de gamme avec un développement des viandes labellisées. Le Groupe accompagne ce mouvement en développant des partenariats avec les acteurs de la filière.



sont issus de filières Label Rouge ou bio.



LE "CLEAN LABEL", PLUS QU'UNE NOTION, UNE GARANTIE DE TRANSPARENCE !

La qualité des produits et le "Mieux consommer" font partie intégrante des attentes des consommateurs. Ils sont de plus en plus soucieux de transparence, de produits naturels et sains. Le Groupe BIGARD prône une alimentation de qualité, raisonnée et durable qui repose sur les principes suivants :

- Réduire les allergènes et additifs.
- Réduire le nombre d'ingrédients utilisés.
- Remplacer des ingrédients artificiels par des produits naturels.

- Utiliser des termes clairs sur l'étiquetage pour informer le consommateur.

Le clean labelling est désormais intégré au démarrage des processus de développement de nouveaux produits.

Un travail de re-formulation principalement sur la gamme des snacks (burgers) a été entamé en 2020.

Certains produits ont vu leur nombre d'additifs passer de 12 à 3. Des ingrédients sans colorants, sans carraghénanes, ont été référencés, le tout sans dégrader la qualité organoleptique initiale.

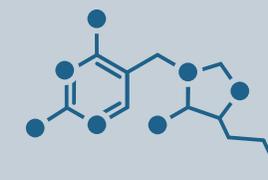
En proposant la viande sous toutes ses formes, le Groupe BIGARD s'attache à offrir aux consommateurs le plaisir d'une viande, riche en saveurs mais aussi une source de nutriments précieux, tout en contribuant à leur santé et équilibre alimentaire.



La viande est une source naturelle de vitamines et minéraux.

B12

Les aliments d'origine animale apportent de la vitamine B12 sous une forme assimilable par l'organisme.



Le fer des viandes est 2 à 5 fois mieux assimilable par l'organisme que le fer des produits végétaux.

(Source : Société Française de nutrition, Cahier de nutrition et diététique)

• LA BIEN TRAITANCE ANIMALE : UN ENJEU POUR L'ENSEMBLE DE LA FILIÈRE •

5 LIBERTÉS FONDAMENTALES DÉFINIES PAR LE FAWC (FARM ANIMAL WELFARE COUNCIL)

- 1 Absence de faim, soif ou malnutrition,
- 2 Logement adapté, absence de stress climatique ou physique,
- 3 Absence de douleur, lésion ou maladie,
- 4 Possibilité d'exprimer des comportements normaux, propres à chaque espèce,
- 5 Absence de peur ou d'anxiété.



La politique BTA du Groupe a été consolidée en 2020. La Direction Qualité du Groupe centralise et supervise ainsi le suivi d'indicateurs de performance qui permettent d'orienter la stratégie du Groupe et de formaliser sa feuille de route sur la base de 4 axes principaux :

- **La sécurisation des filières** au travers de ses cinq acteurs : l'élevage, les organisations de producteurs, les centres de rassemblement, le transport et l'abattage.

- **La maîtrise des fournisseurs** au travers de la formalisation et de la signature de cahiers des charges

- **La formation et l'incitation à la formation de l'ensemble des acteurs** notamment avec la nomination de Responsables Protection Animale en contact avec les animaux vivants.

- **L'investissement permanent** dans des équipements performants et adaptés à la BTA pour mettre en place les meilleures techniques disponibles. Pour tout aménagement ou nouvel investissement dans les bouveries, porcheries, bergeries, l'intervention d'un éthologue est systématique avant validation finale afin d'assurer la complète conformité vis-à-vis de la BTA.

LES RESPONSABLES PROTECTION ANIMALE

présents sur chacun des abattoirs réalisent des contrôles réguliers de l'ensemble des règles de bonnes pratiques à toutes les étapes du processus. Ils utilisent des grilles d'auto-contrôle harmonisées sur le Groupe selon une méthode d'échantillonnage reconnue scientifiquement.



Plus de 90 RPA au sein du Groupe BIGARD

CONTRÔLE CONTINU DES SERVICES VÉTÉRINAIRES OFFICIELS (SVO)

Les SVO (salariés de l'Etat) sont indépendants et veillent en permanence au respect de la réglementation dans chaque abattoir.

En 2020, le Groupe a mis en place des cahiers des charges d'approvisionnement et de transport des achats vifs, bovins et porcins qui s'appuient sur la réglementation en vigueur relative aux pratiques d'élevage, à l'état sanitaire des animaux, à l'alimentation, au respect du Bien-être Animal, à la traçabilité et à la transportabilité d'animaux vivants.

MESURER NOTRE PERFORMANCE ET S'AMÉLIORER EN CONTINU

La réalisation d'audits tierce partie Groupe BIGARD est une démarche volontaire initiée en 2016 avec des auditeurs expérimentés, vétérinaires ou éthologues. Cette démarche a été reprise par l'ensemble de la filière puisqu'une grille d'audit s'appuyant sur les Guides de Bonnes Pratiques européens a été proposée par l'interprofession bovine (INTERBEV) et reconnue et validée par la DGAL, la FCD, l'OABA. L'interprofession porcine (INAPORC) finalise également sa grille d'audit.

Le Groupe renforce la crédibilité de ces audits en les réalisant de manière inopinée.

100 %

des sites du Groupe audités selon la démarche d'audit de l'interprofession.



100 %

des opérateurs en contact avec les animaux vivants disposent du certificat de compétence officiel.



L'EMB est habilitée par la Direction Générale de l'Enseignement et la Recherche pour dispenser les formations Protection Animale.



Les modules de formation Groupe BIGARD ont été créés avec la participation d'un éthologue.



Le Groupe BIGARD assure un tutorat sur le terrain pour tout nouvel opérateur en contact avec les animaux.



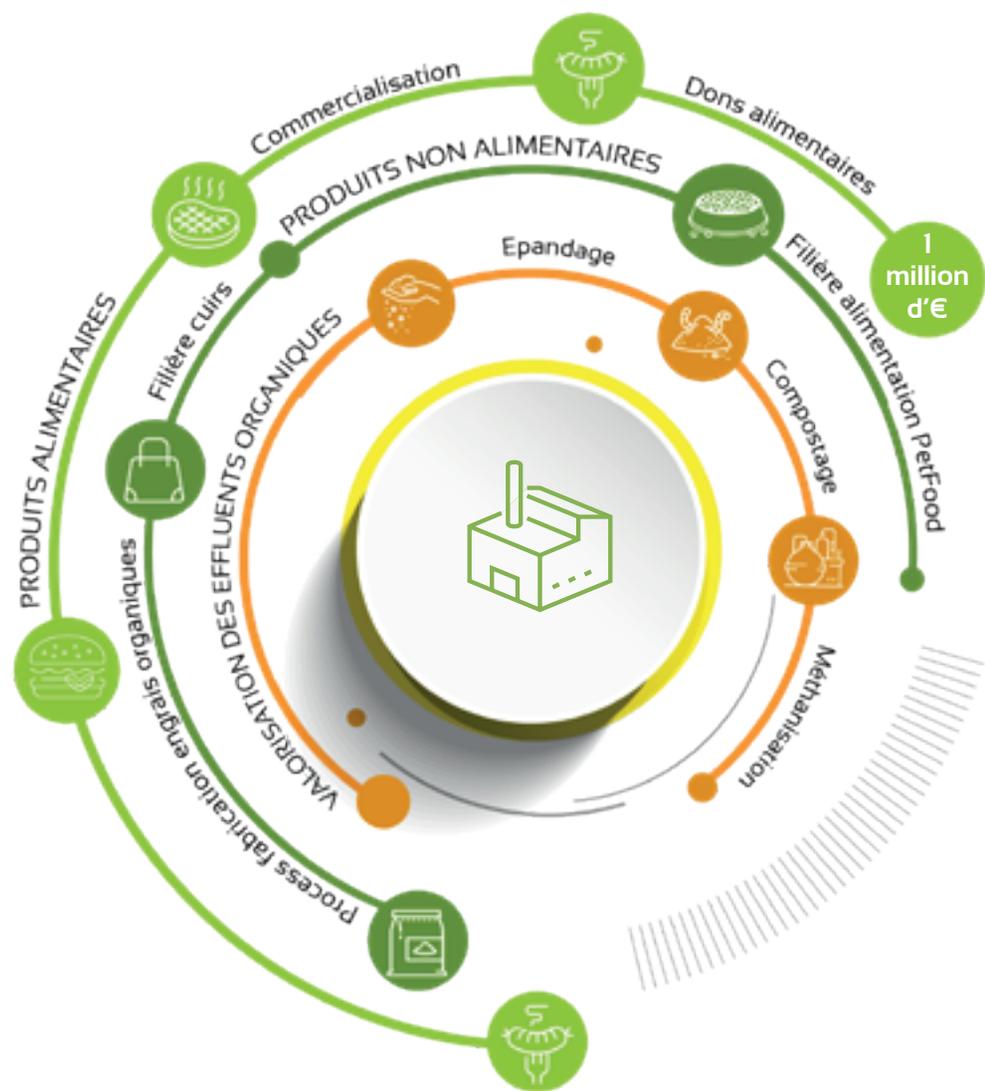
Note moyenne obtenue sur les audits 2020

89,2 % sur le périmètre BCS

Objectif 90 %

• LA PRÉSERVATION DE L'ENVIRONNEMENT •

Au sein de nos outils, l'activité du Groupe BIGARD est guidée par le souci constant de la maîtrise et de l'utilisation optimale des matières premières entrantes.



160 000*
tonnes de déchets

dont 93%*
sont valorisés

Les filières de tri et de revalorisation sont systématiquement privilégiées.

La politique environnementale du Groupe BIGARD est basée sur la conformité de ses installations aux réglementations environnementales.

Les sites peuvent s'appuyer sur le service Environnement du Groupe.

Depuis 2004, le site de Quimperlé est certifié **ISO 14001**.



FILIÈRE ÉLEVAGE ET VIANDE

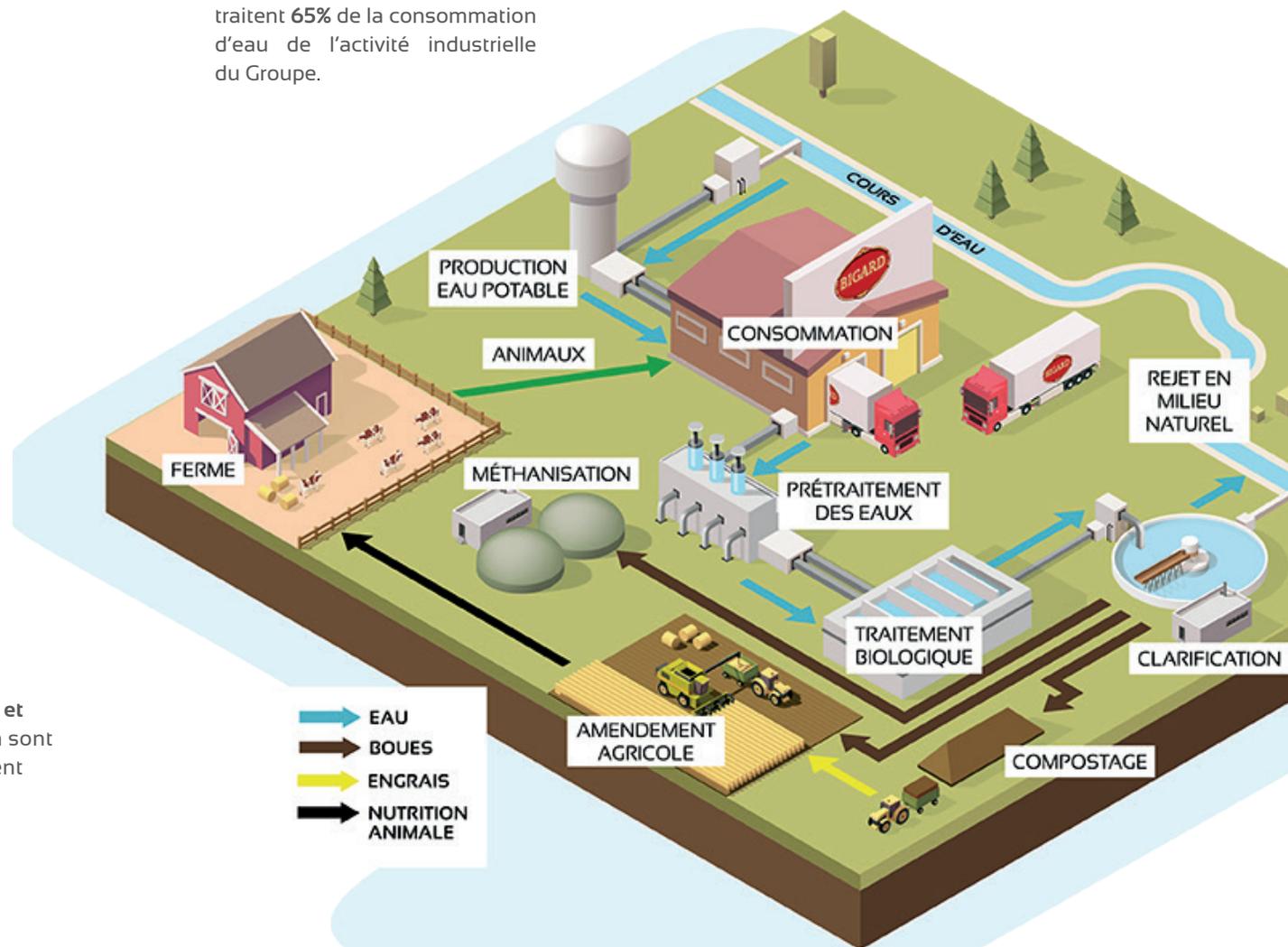
En 2018, la filière Élevage et Viande a été la première du secteur agroalimentaire à être labellisée par l'AFNOR pour cette démarche RSO, « Engagé RSE – confirmé : de niveau 3 sur 4.



LE PARCOURS DE L'EAU SUR LES SITES INDUSTRIELS

12

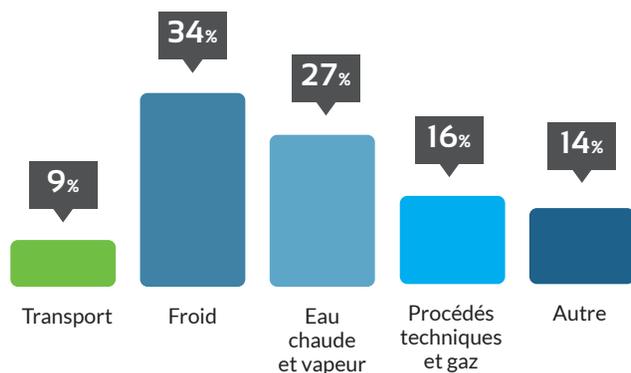
stations d'épuration autonomes traitent 65% de la consommation d'eau de l'activité industrielle du Groupe.



CONNAÎTRE POUR MAÎTRISER

La réalisation d'audits donne au Groupe une meilleure connaissance de ses consommations.

● Energie*



● Gaz à effet de serre*



● Expérimentation à Cherré : « Eau Structurée », en partenariat avec notre prestataire de nettoyage

Dans le cadre de l'amélioration des procédés de nettoyage, le Groupe teste une nouvelle technologie sur un site pilote : le nettoyage avec de l'eau structurée. La création d'un vortex structure l'eau et les atomes d'oxygène deviennent plus disponibles. L'eau va acquérir des propriétés spécifiques (pouvoir mouillant, solvabilité, oxygénation, inhibition du développement bactérien) et ainsi apporter des bénéfices directs au processus de nettoyage :

LES OBJECTIFS



Economie d'eau

Réduction du débit d'eau jusqu'à 25 %



Economie d'énergie

Diminution de la température de l'eau de nettoyage de 50°C à 35°C



Economie de produits

Jusqu'à 25 % de consommation de produits de nettoyage en moins (détergents et désinfectants)



● Expérimentation sur le site du Neubourg

Un nouvel outil de bonne conduite

Un boîtier électronique est placé sur le tableau de bord du conducteur. Equipé d'un système de géolocalisation et relié aux données moteur (vitesse, régime), il détecte tous les écarts de conduite générant une surconsommation de carburant.

En cas de dépassement des limites paramétrées dans l'outil, une lumière rouge alerte le chauffeur.

ZOOM SUR LES EMBALLAGES

Les emballages représentent une grande part des achats de consommables dans le Groupe. Réduction des volumes, amélioration de la recyclabilité... les équipes innovent depuis 10 ans !

● Slim fresh plus de carton, moins de plastique

Le Groupe a développé un nouveau concept pour réduire l'utilisation de plastique dans les emballages de haché et piécé. Le SLIM FRESH est une cartonnette composée à 91 % de carton et 9 % de plastique.



● Barquettes

Le Groupe a été le premier à mettre sur le marché des barquettes «monomatériaux recyclables» (PET) ce qui lui a valu de recevoir en 2016 la Marianne d'Or développement durable.

Le Groupe s'investit aujourd'hui dans un projet collectif d'amélioration de la recyclabilité des barquettes.



● Cartons

L'ensemble de nos cartons ondulés bénéficie du Label FSC (emballage issu de sources responsables) depuis le 1^{er} Janvier 2021.



Ces actions ont vocation à être déployées sur l'ensemble des sites.



L'Art de la Viande

GROUPE BIGARD :

Zone industrielle de Kergostiou

29300 QUIMPERLÉ

• Tél. : 02 98 06 24 24

• bigard@bigard.fr