

V4



2ND RAPPORT DE MISSION

pour l'exercice 2024/2025

clos au 31 Juillet 2025

S

page 5 **LA MISSION LE MARAICHEF ET SON COMITÉ DE MISSION EN 2024/2025**

- page 6 • La société à mission, de quoi parle-t-on ?
- page 6 • La mission du MARAICHEF et les engagements
- page 8 • Le Comité de mission du MARAICHEF
 - page 8 ○ Les membres du Comité de mission
 - page 9 ○ Les temps forts du Comité de mission
 - page 9 ○ Retour sur l'audit réalisé en mai 2025

O

page 10 **RETOUR SUR LA CONCRÉTISATION DES ENGAGEMENTS DU MARAICHEF EN 2024/2025**

page 11 Synthèse : objectifs atteints sur l'exercice 2024/2025

page 12 **ENGAGEMENT #1**

Privilégier le bien-être et la Qualité de vie au travail et permettre l'épanouissement de nos collaborateurs

page 17 **ENGAGEMENT #2**

Produire, en respectant l'environnement, une gamme savoureuse et saine avec des produits de saison

M

M

A

I

page 25 **CONCLUSIONS & PERSPECTIVES POUR 2025-2026**

page 26 **AVIS DU COMITÉ DE MISSION**
au 31 Mars 2025

page 28 **AVIS DU COMITÉ DE MISSION**
au 31 Juillet 2025

R

E



page 30 **ANNEXES**

INTRODUCTION

Près de deux ans après avoir obtenu le statut d'entreprise à mission, ce rapport est l'occasion de faire un nouveau bilan concernant l'avancement de la feuille de route du MARAICHEF pour traduire ses engagements en actions concrètes.

Pour rappel, l'exercice 2023-2024 était la première année du MARAICHEF en tant qu'entreprise à mission.

Pour préparer la 1ère évaluation par un Organisme Tiers Indépendant (OTI) sur notre engagement en tant que société à mission, le Comité de mission a principalement travaillé au cours de l'exercice 2024-2025 sur :

- L'approfondissement et le recentrage de notre démarche afin de la rendre plus pertinente et réaliste.
- La redéfinition de nos engagements et nos objectifs statutaires
- L'ajustement des indicateurs associés et la feuille de route à suivre selon les conseils de PKF Arsilon.

L'année 2024-2025 a également été marquée par la réalisation d'un baromètre santé et Qualité de Vie au Travail avec l'entreprise QUALISOCIAL, mais aussi l'engagement dans une évaluation EcoVadis et la 1ère évaluation par l'OTI IMPACCCT.

LE MARAICHEF a priorisé les chantiers en lien avec l'environnement : préserver les ressources en eau, limiter le gaspillage alimentaire, le respect des saisonnalités, mais a également identifié des axes de travail pour améliorer la qualité de vie de ses collaborateurs.

LA MISSION LE MARAICHEF ET SON COMITÉ DE MISSION EN 2024/2025



LA SOCIÉTÉ À MISSION, DE QUOI PARLE-T-ON ?

La qualité de société à mission a été introduite en 2019 par la loi PACTE dans le droit des sociétés français.

Au sens de la loi PACTE, toute entreprise souhaitant obtenir ce statut juridique doit :

- Intégrer sa raison d'être dans ses statuts ;
- Intégrer un ou plusieurs objectifs sociaux, environnementaux et sociétaux dans ses statuts. Elle peut ainsi conjuguer performance économique et contribution à l'intérêt général ;
- Se doter d'un comité de mission chargé du suivi de l'exécution de la mission ;
- Désigner un organisme tiers indépendant chargé de la vérification de l'exécution des objectifs ;
- Se déclarer au greffe du tribunal de commerce.



LA MISSION DU MARAICHEF ET SES ENGAGEMENTS

LE MARAICHEF est devenu société à mission au sens de la loi PACTE en janvier 2023 en inscrivant dans ses statuts sa raison d'être :

**CRÉER, PRODUIRE ET PROMOUVOIR
AUPRES DES PROFESSIONNELS DES SOLUTIONS CUISINEES
ET SAVOUREUSES A DOMINANTE VEGETALE
AFIN DE FAVORISER UNE ALIMENTATION EQUILIBREE
ET RESPECTUEUSE DES ETRES VIVANTS
ET DE LEUR ENVIRONNEMENT.**

LE MARAICHEF étant une petite entreprise, nous avons privilégié deux axes stratégiques pour avancer en tant que société à mission.

Ces deux engagements, objectifs statutaires, incarnent cette mission et guident la stratégie et les actions du MARAICHEF :

ENGAGEMENT #1

**NOUS VOULONS PRIVILÉGIER
LE BIEN-ÊTRE ET LA QUALITÉ DE VIE
AU TRAVAIL ET PERMETTRE
L'ÉPANOUISSEMENT DE NOS
COLLABORATEURS**



ENGAGEMENT #2

**NOUS VOULONS PRODUIRE, EN
RESPECTANT L'ENVIRONNEMENT,
UNE GAMME SAVOUREUSE ET SAINTE
AVEC DES PRODUITS DE SAISON**



LE COMITÉ DE MISSION DU MARAICHEF

Sous le seuil de 50 salariés, l'entreprise LE MARAICHEF et son Codir a malgré tout fait le choix de créer un Comité de mission ouvert à toutes les fonctions au sein de l'entreprise. L'objectif est de faire vivre la Mission et sa Raison d'être par une démarche collective, participative et transparente.

A ce titre, le Comité de mission est composé de membres du Comité de direction de l'entreprise et de collaborateurs volontaires représentant les parties prenantes internes de l'écosystème de l'entreprise. Une réflexion est en cours pour ouvrir le Comité de mission à des parties prenantes externes.

Un Comité de mission pluridisciplinaire composé de **8 MEMBRES** :
(Les membres du CODIR ne représentent plus la majorité au comité de mission)

- **Valéry LESAFFRE**, Président du comité de mission, Directeur Général
- **Marc-Antoine PAROUTY**, salarié cadre et membre du CODIR
- **Mathieu BRUNBROUCK**, salarié cadre et membre du CODIR
- **Alexandra DAVROUX**, salariée cadre et membre du CODIR
- **Aurélie PAJAK**, salariée collègue ETAM et membre titulaire du CSE
- **Elodie BUVRY**, salariée collègue opérateurs et membre titulaire du CSE
- **Franck THIENNOT**, salarié cadre
- **Noémie OGET**, salariée opératrice







8 RÉUNIONS :

Jusqu'au 31 juillet 2025, le Comité de mission s'est réuni 8 fois les 08/10/24, 18/11/24, 20/11/24, 20/01/25, 24/02/25, 26/03/25, 21/05/25, 01/07/25.

Chaque réunion a fait l'objet d'un compte rendu.

LES TEMPS FORTS DU COMITÉ DE MISSION

Ces temps d'échanges et de dialogue ouverts, préparés collectivement par le Président et les membres du comité de mission, ont poursuivi plusieurs tâches :

- * Redéfinir nos engagements, nos objectifs opérationnels, les indicateurs et la trajectoire à suivre sur les exercices à venir.
- * Sélectionner des organismes tiers indépendants pour :
 - La mise en place d'un baromètre Santé et QVTC avec la société  qualisocial
 - la réalisation de l'audit à blanc et l'audit par la société  IMPACT
 - l'accompagnement pour la préparation de l'audit par la société  PKF Arsilon
 - Le choix d' ecovadis comme évaluation de notre engagement en matière de RSE
- * Tenir les membres du comité de mission informés des projets et chantiers en cours déployés par LE MARAICHEF en lien avec ses grands engagements de mission ;

UN PREMIER AUDIT RÉALISÉ EN MAI 2025

Le premier audit de la mission de LE MARAICHEF a eu lieu en Avril 2025 et a permis à l'organisme tiers indépendant (OTI) d'examiner en détail la feuille de route ainsi que les moyens mis en œuvre.

Les conclusions de l'OTI :

La société LE MARAICHEF respecte chacun de ses objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est donnée pour mission de poursuivre, en cohérence avec sa raison d'être et son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux.

- * **Points forts** : Fréquence des réunions du comité, efforts sur la révision de la feuille de route la mise à jour des indicateurs, les indicateurs qualitatifs et quantitatifs, l'identification de la trajectoire et des pilotes pour chaque sujet, déploiement de ressources auprès d'un cabinet social.
- * **Axes d'amélioration** : L'absence de membres externes aux réunions, la contribution au rapport de mission, l'appropriation interne, la mobilisation des parties prenantes externes.

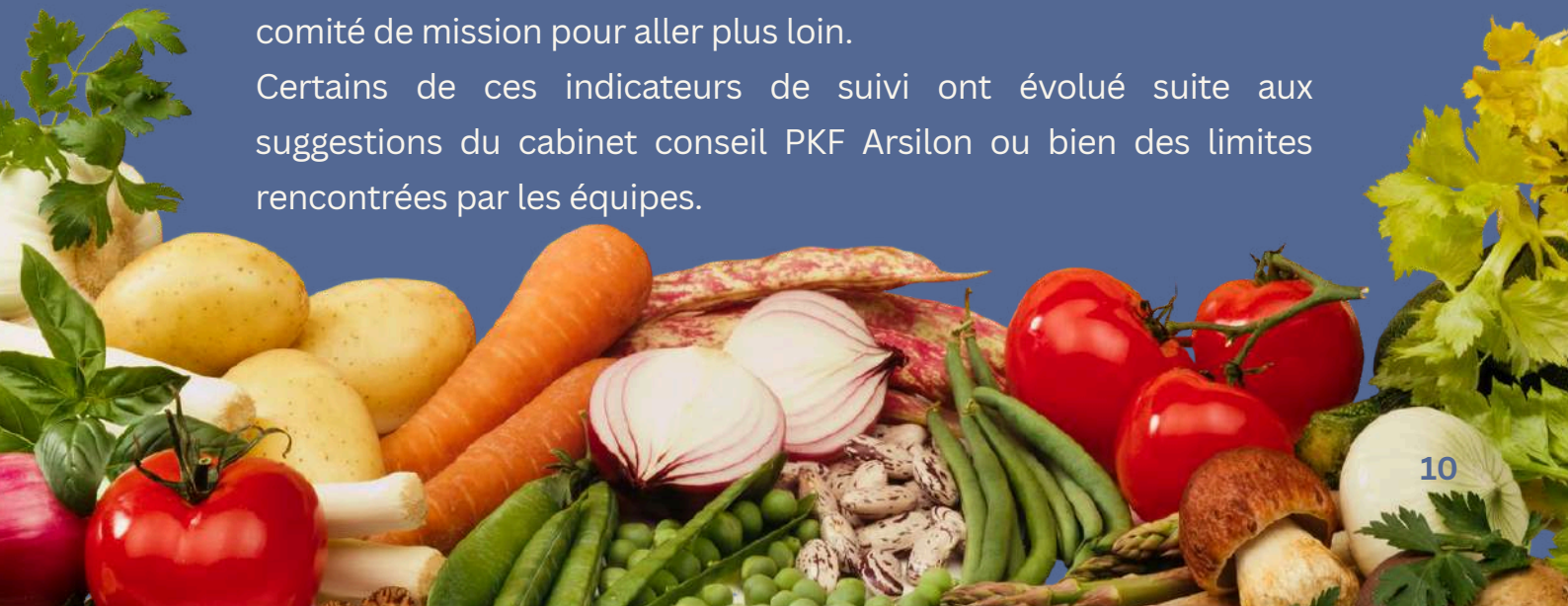
Les équipes du MARAICHEF ont bien pris en compte ces suggestions et travaillent à intégrer ces réflexions à la feuille de route 2024/2025 et celles des années suivantes.

RETOUR SUR LA CONCRÉTISATION DES ENGAGEMENTS DU MARAICHEF EN 2024/2025

Pour chaque engagement associé à sa mission, LE MARAICHEF a défini des objectifs chiffrés et des indicateurs de suivi précis.

Cette revue de la performance pour chaque engagement pris par LE MARAICHEF donne une photographie de notre avancement, d'éventuels difficultés ou questionnements rencontrés dans le déploiement des actions ainsi que des pistes de réflexion du comité de mission pour aller plus loin.

Certains de ces indicateurs de suivi ont évolué suite aux suggestions du cabinet conseil PKF Arsilon ou bien des limites rencontrées par les équipes.



OBJECTIFS ATTEINTS SUR L'EXERCICE 2024/2025



ENGAGEMENT #1

PRIVILÉGIER LE BIEN-ÊTRE ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET PERMETTRE L'ÉPANOUISSEMENT DE NOS COLLABORATEURS



Identifier les axes de travail pour améliorer la QVCT et exécuter les actions retenues

ENQUÊTE QVCT RÉALISÉE AVEC LA SOCIÉTÉ QUALISOCIAL AVEC 83% DE PARTICIPATION

ENGAGEMENT #2

NOUS VOULONS PRODUIRE, EN RESPECTANT L'ENVIRONNEMENT, UNE GAMME SAVOUREUSE ET SAINE AVEC DES PRODUITS DE SAISON



Préserver les ressources en eau

7 COMPTEURS D'EAU INSTALLÉS (sur les 9 prévus)



Limiter les rebuts et le gaspillage

RATIO DE 1.27% (tonnes produits jetés / tonnes produits fabriqués)



Commercialiser une gamme saine et savoureuse

NOUVELLES VARIÉTÉS DE POMME DE TERRE JAZZY ET GOLDMARIE RETENUES (livraisons en septembre 2025)

78.2% DE PRODUITS FINIS CLEAN
91.1% DE MATIÈRES PREMIÈRES CLEAN



Mieux respecter les saisons

DECISION DE SUSPENDRE AU 01/01/2026 TOUTES LES RECETTES CONTENANT PLUS DE 65% DE TOMATES

ENGAGEMENT #1

PRIVILÉGIER LE BIEN-ÊTRE ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET PERMETTRE L'ÉPANOUISSEMENT DE NOS COLLABORATEURS

OBJECTIF Opérationnel - A

Identifier les axes de travail pour améliorer la QVCT et exécuter les actions retenues

OBJECTIF Opérationnel - B

Réduire la pénibilité au travail

OBJECTIF Opérationnel - C

Améliorer la sécurité au travail

OBJECTIF Opérationnel - D

Obtenir et conserver un label ou une certification ou une notation attestant de nos efforts en matière sociale



ENGAGEMENT #1

PRIVILÉGIER LE BIEN-ÊTRE ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET PERMETTRE L'ÉPANOUISSEMENT DE NOS COLLABORATEURS

OBJECTIF Opérationnel - A

Identifier les axes de travail pour améliorer la QVCT et exécuter les actions retenues

Actions	1/ Réaliser une enquête RH/QVCT confiée à un cabinet spécialisé auprès des collaborateurs de l'entreprise
	2/ Engager une feuille de route & plan d'actions pour cet objectif statutaire
Indicateurs	1/ Taux de participation calculé au moment de l'enquête.
	2/ Feuille de route & plan d'action formalisés avec objectifs et indicateurs
Objectifs (pour l'exercice)	a) Choix d'un cabinet RH pour l'enquête b) Définir des indicateurs de suivi c) Associer le CSE à la démarche
Cible(s) associé(es) à l'objectif	1/ Restitution finale de l'enquête initiale pour avril/mai 2025. Taux minimal de participation visé 60%
	2/ Feuille de route & plan d'action approuvés pour le 31 juillet 2025
Résultats au 31/07/2025	1/ Enquête terminée. <ul style="list-style-type: none">● Très forte participation des salariés = 83%● Les facteurs de QVCT en ressource :<ul style="list-style-type: none">○ Egalité , diversité et inclusion○ Organisation du travail● Dévouement et implication des salariés : 7,2/10 un peu plus élevé au bureau : 7,9/10
	2/ Axes/objectifs opérationnels retenus mais en cours d'actions
<i>Trajectoire de progrès</i>	<i>1/ Cette enquête sera renouvelée tous les 2 ans à compter de 2027.</i>
	<i>2/ Mettre en œuvre un plan d'actions pluriannuel qui reste à définir dans la feuille de route 25/26</i>

ENGAGEMENT #1

PRIVILÉGIER LE BIEN-ÊTRE ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET PERMETTRE L'ÉPANOUISSEMENT DE NOS COLLABORATEURS

OBJECTIF Opérationnel - B

Réduire la pénibilité au travail

Actions	3/ Actions pour réduire l'impact du facteur bruit (ex: bouchons anti-bruit)
	4/ Améliorer l'ergonomie des postes de travail et prévenir les TMS
Indicateurs	3/ % de salariés exposés au facteur de bruit au cours de l'année civile
	4/ a) réponse à la Q3 enquête QVCT "mon environnement de travail est confortable et adapté". b) réponse à la Q4 enquête QVCT "j'ai le sentiment d'exercer un métier pénible" c) Nombre de maladies professionnelles déclarées. Photo au 31/07.
Objectifs (pour l'exercice)	3/ Généralisation de l'obligation du port des EPI aux CDD et stagiaires et veiller à son respect (rappel de consigne)
	4/ Investissements réduisant la pénibilité : canons à mousse, cuiseurs automatiques à la cuisine. + autres investissements programmés mais ne figurant pas dans la feuille de route initiale (mélangeurs).
Cible(s) associé(es) à l'objectif	3/ Aucun salarié exposé au facteur de bruit
	4/ a) 45% (production) et > 80% (bureaux) ont un environnement de travail confortable et adapté b) 75% ont le sentiment d'exercer un métier pénible
Résultats au 31/07/2025	3/ 14% sont exposés au facteur de bruit (année civile 2024)
	4/ a) 38% (personnel de production) et 83% (bureaux) au 02/2025 ont un environnement de travail confortable et adapté b) 83 % (personnel de production) au 02/2025 ont le sentiment d'exercer un métier pénible c) Aucune maladie professionnelle déclarée au 31/07/25 .
Trajectoire de progrès	3/ <i>Travailler sur les autres facteurs de pénibilité auxquels les collaborateurs de l'entreprise sont confrontés et notamment le port de charges</i>
	4/ <i>Avoir étudié l'ergonomie de tous les postes de travail en production</i>

ENGAGEMENT #1

PRIVILÉGIER LE BIEN-ÊTRE ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET PERMETTRE L'ÉPANOUISSEMENT DE NOS COLLABORATEURS

OBJECTIF Opérationnel - C

Améliorer la sécurité au travail

Actions	5/ Prévenir et réduire les Accidents de Travail
Indicateurs	a) Taux de fréquence AT (dernière année civile) b) Indice de fréquence AT (dernière année civile) c) Sentiment de sécurité: réponse à la Q2 enquête QVCT "je me sens en sécurité sur mon lieu de travail" d) Nombre de soins dispensés en interne (cumul au 31/07)
Objectifs (pour l'exercice)	1- Sensibilisation du personnel aux Accidents du Travail (challenge "jours maxi sans AT"). 2- Réaliser les investissements contribuant à la sécurité (ex: cuiseurs auto)
Cible(s) associé(es) à l'objectif	a) taux de fréquence des Accidents de travail = 50 b) indice de fréquence des Accidents de travail = 9 d) 70 soins sur 12 mois
Résultats au 31/07/2025	a) taux de fréquence des accidents de travail = 60 (civil 2024) b) indice de fréquence des accidents de travail = 9 (civil 24) c) 61% (personnel de production) 02/2025 se sent en sécurité sur son lieu de travail d) 63 soins dispensés en interne(fiscal 24/25) Très peu d'actions ont encore été engagées pour atteindre cet objectif
<i>Trajectoire de progrès</i>	<i>c) 2027 : 70% (personnel de production) se sentiront en sécurité sur leur lieu de travail</i>

ENGAGEMENT #1

PRIVILÉGIER LE BIEN-ÊTRE ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET PERMETTRE L'ÉPANOUISSEMENT DE NOS COLLABORATEURS

OBJECTIF Opérationnel - D

Obtenir et conserver un label ou une certification ou une notation attestant de nos efforts en matière sociale

Actions	6/ Choisir le label ou la certification ou le référentiel de notation et se faire évaluer
Indicateurs	Obtention du label ou de la certification ou de la notation
Objectifs (pour l'exercice)	Pas d'objectif défini à ce sujet dans la feuille de route & plan d'action initial si ce n'est la poursuite de l'objectif statutaire 2
Cible(s) associé(es) à l'objectif	Pas d'objectif de médaille ou de badge visés à ce stade mais une note de 60/100 en 2026. Evaluation initiale à réaliser pour octobre 2025.
Résultats au 31/07/2025	EcoVadis retenu comme référentiel de notation RSE. Cabinet Entreprises Engagées retenu pour nous accompagner
<i>Trajectoire de progrès</i>	<i>Evaluation initiale en octobre 2025 (score visé >45%). Notation visée en Octobre 2026 : 60%...et une médaille de bronze pour 2029</i>

ENGAGEMENT #2

NOUS VOULONS PRODUIRE, EN RESPECTANT L'ENVIRONNEMENT, UNE GAMME SAVOUREUSE ET SAINES AVEC DES PRODUITS DE SAISON

OBJECTIF Opérationnel - E

Préserver nos ressources en eau

OBJECTIF Opérationnel - F

Utiliser des emballages plus vertueux

OBJECTIF Opérationnel - G

Limitier le rebut et le gaspillage

OBJECTIF Opérationnel - H

Commercialiser une gamme saine et savoureuse

OBJECTIF Opérationnel - I

Mieux respecter les saisons

OBJECTIF Opérationnel - J

Obtenir et conserver un label ou une certification ou une notation attestant de nos efforts en matière environnementale



ENGAGEMENT #2

NOUS VOULONS PRODUIRE, EN RESPECTANT L'ENVIRONNEMENT, UNE GAMME SAVOUREUSE ET SAINES AVEC DES PRODUITS DE SAISON

OBJECTIF Opérationnel - E

Préserver nos ressources en eau

Actions	7/ Quantifier, suivre et piloter nos consommations et rejets d'eau
Indicateurs	Nombre de compteurs installés
Objectifs (pour l'exercice)	a) Installation des compteurs b) Définir des indicateurs de suivi de nos consommations et rejets d'eau
Cible(s) associé(es) à l'objectif	2 compteurs vapeur, 1 compteur eau général, 1 compteur en légumerie, 1 compteur eau glacée, 1 compteur eau adoucie, 1 compteur eau osmosée (nettoyage), 1 compteur traitement eau + compteur eau chaude
Résultats au 31/07/2025	7 compteurs installés sur 9
Trajectoire de progrès	<i>Une fois cette action terminée nous pourrions définir des actions et objectifs opérationnels relatifs à notre consommation d'eau et en aval à nos rejets d'eau résiduaire. A partir de l'exo 25/26 : récupération des condensats. Investissement de 450 K€ prévu en 2027 pour un investissement complémentaire au niveau de la STEP : bassin d'homogénéisation</i>

ENGAGEMENT #2

NOUS VOULONS PRODUIRE, EN RESPECTANT L'ENVIRONNEMENT, UNE GAMME SAVOUREUSE ET SAINES AVEC DES PRODUITS DE SAISON

OBJECTIF Opérationnel - F

Utiliser des emballages plus vertueux

Actions	8/ Remplacer nos barquettes mono-portions actuelles par un modèle plus vertueux
Indicateurs	Poids de plastique utilisé à la tonne de mono-portions fabriquée. Cumul 12 mois au 31/07
Objectifs (pour l'exercice)	Poursuivre les essais et les travaux du Groupe de Travail mono-portions/emballages afin de tester et choisir nos emballages du futur
Cible(s) associé(es) à l'objectif	
Résultats au 31/07/2025	15 T de plastique pour 206,2 T de monoportions fabriquées = 0,07 Tonne par Tonne de Produits Fabriqués. Le cahier des charges mono-portions a été défini pour la partie commerciale.
<i>Trajectoire de progrès</i>	<i>Cahier des charges à définir avant le 31/07/25. Achat et mise en service nouvelle ligne avant le 31/07/26. Après les mono-portions, travailler sur autres emballages</i>

ENGAGEMENT #2

NOUS VOULONS PRODUIRE, EN RESPECTANT L'ENVIRONNEMENT, UNE GAMME SAVOUREUSE ET SAINES AVEC DES PRODUITS DE SAISON

OBJECTIF Opérationnel - G

Limiter les rebuts et le gaspillage

Actions	9/ Réduction des rebuts alimentaires
Indicateurs	Tonnes jetées par Tonne de Produits Finis Fabriqués. Cumul 12 mois au 31/07
Objectifs (pour l'exercice)	Action de sensibilisation du personnel sur le thème du gaspillage et des rebuts + point mensuel en Codir
Cible(s) associé(es) à l'objectif	ratio de 2% de Tonnes par Tonne de Produits Finis Fabriqués.
Résultats au 31/07/2025	Au 31/07/25 pour toute la durée de l'exercice le ratio ressort à 1,27%
Trajectoire de progrès	<i>ratio de 1% au 31/07/26 ratio de 0,5% au 31/07/28. Dans un 2ème temps, nous pourrions travailler à réduire aussi les déchets non alimentaires</i>

ENGAGEMENT #2

NOUS VOULONS PRODUIRE, EN RESPECTANT L'ENVIRONNEMENT, UNE GAMME SAVOUREUSE ET SAINES AVEC DES PRODUITS DE SAISON

OBJECTIF Opérationnel - H

Commercialiser une gamme saine et savoureuse

Actions	10/ Améliorer la qualité organoleptique de nos pommes de terre (MP)
	11/ Revisiter nos principales recettes de Produits Finis
Indicateurs	10/ Remplacer notre variété actuelle par plusieurs variétés afin de couvrir toute la saison
	11/ Nombre de recettes de Produits Finis revisités/an. Cumul 12 mois au 31/07
Objectifs (pour l'exercice)	10/ Créer un Groupe de Travail "super patate" pour travailler sur le sujet et superviser la conduite des essais
	11/ Pas d'objectif sur l'exercice défini pour cet objectif opérationnel dans la feuille de route & plan d'action initial.
Cible(s) associée(s) à l'objectif	10/ Sourcing 100% de nouvelles variétés
	11/ 10 recettes de Produits Finis revisités/an
Résultats au 31/07/2025	10/ Essais terminés à ce stade. Nous retenons les variétés Jazzy, Goldmarie. 1ères livraisons de Jazzy en sept 25.
	11/ Aucune recette retravaillée pendant l'exercice 24/25. Nous avons toutefois lancé le recrutement du Responsable de l'Innovation
Trajectoire de progrès	11/ Avoir défini pour septembre 26 un plan d'action pour l'amélioration continue de nos recettes existantes

ENGAGEMENT #2

NOUS VOULONS PRODUIRE, EN RESPECTANT L'ENVIRONNEMENT, UNE GAMME SAVOUREUSE ET SAINES AVEC DES PRODUITS DE SAISON

OBJECTIF Opérationnel - H

Commercialiser une gamme saine et savoureuse

Actions	12/ Structurer et standardiser la production
	13/ Réduire les additifs et ingrédients artificiels
Indicateurs	12/ % de recettes avec des standards de production écrits, Cumul 12 mois au 31/07
	13/ % de produits finis Clean. Photo au 31/07 % des matières premières Clean. Photo au 31/07
Objectifs (pour l'exercice)	12/ Action de sensibilisation du personnel sur le thème du gaspillage et des rebuts + point mensuel en Codir
	13/ a) PRODUITS FINIS. Pas d'objectif défini à ce sujet dans la feuille de route & plan d'action initial. Le but est de progresser d'année en année pour atteindre à long terme 100% b) MATIERES PREMIERES. Démarrer un suivi des matières premières Clean
Cible(s) associé(es) à l'objectif	12/ mini 2 Recettes existantes par mois + systématique à chaque nouvelle création de recette => 10 recettes d'ici le 31/07/25 sur les 140 existantes soit 7%
	13/ => 78% de produits finis Clean => 90% de matières premières Clean La cible initiale de 78% de produits finis Clean sera révisée à hausse dans les futures feuilles de route
Résultats au 31/07/2025	12/ 8 recettes bénéficient d'un standard écrit de production au 31/07/25. Reste encore à formaliser et déployer les standards dans les ateliers et renseigner ALTA
	13/ 78,2% des produits finis Clean et 91,1% des matières premières Clean
Trajectoire de progrès	12/ D'ici 5 ans toutes nos recettes feront l'objet de standards écrits et formalisés
	13/ Cible 31/07/26 => 85% Matières premières et 80% de Produits Finis Clean. Cible 31/07/27 => 90% Matières premières et 85% de Produits Finis Clean. Cible 31/07/28 => 95% Matières premières et 90% de Produits Finis Clean. Substituer la xanthane par des substituts naturels. A terme, nous pourrions aussi travailler sur un objectif de gamme saine en travaillant aussi sur les taux de sel, de sucre et protéique et/ou réduire les allergènes.

ENGAGEMENT #2

NOUS VOULONS PRODUIRE, EN RESPECTANT L'ENVIRONNEMENT, UNE GAMME SAVOUREUSE ET SAINES AVEC DES PRODUITS DE SAISON

OBJECTIF Opérationnel - I

Mieux respecter les saisons

Actions	14/ Suspension de certaines recettes hors saison
Indicateurs	Tableau des ventes & Statistiques des ventes (14 recettes à base de concombre à date 7 saisonnières + poireau vinaigrette). Statistiques de ventes mensuelles
Objectifs (pour l'exercice)	Pas d'objectif défini à ce sujet dans la feuille de route & plan d'action initial.
Cible(s) associé(es) à l'objectif	0 vente des recettes concernées aux périodes concernées sauf marchés publics en cours.
Résultats au 31/07/2025	Avons pris la décision de suspendre les recettes contenant plus de 65% de tomate entre Octobre et Mars. Le Groupe de Travail n'a pas encore été constitué
Trajectoire de progrès	<i>Suspendre toutes les recettes contenant plus de 15% de concombres et tomates hors saison. Suspendre la patate douce en été. Céleri à saisonnaliser?</i>

ENGAGEMENT #2

NOUS VOULONS PRODUIRE, EN RESPECTANT L'ENVIRONNEMENT, UNE GAMME SAVOUREUSE ET SAINES AVEC DES PRODUITS DE SAISON

OBJECTIF Opérationnel - J

Obtenir et conserver un label ou une certification ou une notation attestant de nos efforts en matière environnementale

Actions	15/ Choisir le label ou la certification ou le référentiel de notation et se faire évaluer
Indicateurs	Obtention du label ou de la certification ou de la notation
Objectifs (pour l'exercice)	Pas d'objectif défini à ce sujet dans la feuille de route & plan d'action initial si ce n'est la poursuite de l'objectif statutaire 2
Cible(s) associé(es) à l'objectif	Pas d'objectif de médaille ou de badge visés à ce stade mais une note de 60/100 en 2026. Evaluation initiale à réaliser pour octobre 2025.
Résultats au 31/07/2025	EcoVadis retenu comme référentiel de notation RSE. Cabinet "Entreprises Engagées" retenu pour nous accompagner
<i>Trajectoire de progrès</i>	<i>Evaluation initiale en octobre 2025 (score visé >45%). Notation visée en octobre 2026 : 60%...et une médaille de bronze pour 2029</i>

CONCLUSIONS & PERSPECTIVES POUR 2025-2026



Cette année 2024/2025 a été marquée par 2 événements :

- L'évaluation positive de l'OTI sur les avancées de la société à mission du MARAÎCHEF en matière sociale et environnementale après le gros travail réalisé par le comité de mission qui a consisté à redéfinir et recentrer nos objectifs statutaires d'une part mais tout en les déclinant avec des objectifs opérationnels plus larges et avec un plan d'actions plus compact.
- Le baromètre Santé et Qualité de vie au travail réalisé par l'entreprise QUALISOCIAL.

Davantage d'objectifs ont été atteints en matière environnementale par rapport aux objectifs sociaux envisagés, mais plusieurs actions sont engagées et en cours d'avancée.

Le comité de mission a passé beaucoup de temps à la révision de nos engagements et objectifs, nous nous sommes rendus compte que nos objectifs statutaires initiaux étaient mal définis et trop ambitieux par rapport à notre taille. Tout ce travail de fond était indispensable pour pouvoir aujourd'hui être enfin en mesure d'avancer sur des actions concrètes et leur suivi.

L'accompagnement de PKF Arsilon a été d'une grande aide pour préparer et ajuster les données nécessaires avant l'audit d'évaluation par l'OTI.

La feuille de route pour l'exercice 2025/2026 doit encore être validée par le comité de mission et l'évaluation de notre engagement RSE avec EcoVadis devra être effectuée avant la fin de l'année 2025 pour répondre aux attentes de nos clients.

AVIS ADOPTE PAR LE COMITÉ DE MISSION LE 31 MARS 2025

D'un avis général, l'audit à blanc réalisé sur la base du rapport annuel et des réalisations au 31 juillet 2024 a mis en exergue la nécessité de retravailler la mission de la société, ce qui a été fait ces 6 derniers mois. Ce travail a été l'occasion de redéfinir et recentrer nos objectifs statutaires d'une part mais tout en les déclinant avec des objectifs opérationnels plus larges et avec un plan d'actions plus complet d'autre part. En effet et au 31 juillet dernier, nous n'avions retenu à l'époque de façon restrictive qu'une action prioritaire par objectif statutaire. A savoir la conclusion d'un nouvel accord d'entreprise pour l'innovation sociale et l'optimisation de notre consommation d'eau et de nos rejets d'effluents. Cet exercice a également été l'occasion de revoir et d'approfondir nos indicateurs de suivi et de travailler sur une trajectoire de progrès.

Les nouveaux objectifs statutaires demeurent toujours cohérents et justifiés au regard de la mission de l'entreprise. Le 2ème objectif est jugé plus particulièrement pertinent au regard des attentes sociétales actuelles mais aussi du positionnement et de la vocation commerciale de l'entreprise (et pourrait même s'avérer être à terme une source de compétitivité). Les membres du Comité jugent que les nouveaux objectifs statutaires témoignent d'une ambition recentrée et d'un idéal plus réalistes nettement plus en adéquation avec les moyens et les ressources de l'entreprise. A l'inverse, notre nouveau plan d'actions & feuille de route s'est enrichi de nouveaux objectifs opérationnels et de nouvelles actions. Ce qui va nous permettre d'avancer sur un nombre de sujets plus larges (par exemple, la réduction de la pénibilité au travail, l'amélioration de la sécurité au travail, l'utilisation d'emballages plus vertueux, la chasse aux rebuts et au gaspillage,...etc.) selon une trajectoire de progrès prédéfinie. Nos (nouvelles) ambitions sont clairement affichées. Les engagements pris témoignent d'une volonté réelle de progrès.

Les actions retenues sont jugées pertinentes pour atteindre les objectifs statutaires. En ce qui concerne les progrès réalisés et les résultats obtenus ils sont toujours jugés modérés au 31 juillet 2024. C'est particulièrement vrai pour l'objectif de bien-être et d'épanouissement au travail. En effet, nous étions toujours dans l'attente de l'enquête de QVCT qui nous permettra de compléter la feuille de route et le plan d'actions concret relatif à cet objectif statutaire. Il faut toutefois signaler les actions entreprises dans la lutte contre la pénibilité au travail et plus particulièrement sur le facteur bruit. Parmi les autres avancées concrètes au 31 juillet, on notera le CSE qui est désormais partie prenante et associé au Comité de Mission et des indicateurs RH qui sont définis et suivis comme par exemple l'indicateur « Smiley ». Le Comité relève surtout les investissements conséquents consentis pour les ateliers cuisine, mélange et pour les utilités qui concourent à la fois à l'amélioration de la sécurité au travail et à la réduction de la pénibilité. On se félicitera également de l'absence de salarié en situation de maladie professionnelle déclarée au 31 juillet dernier.

AVIS ADOPTE PAR LE COMITÉ DE MISSION LE 31 MARS 2025

Les avancées sont jugées plus significatives en ce qui concerne le 2ème objectif statutaire à savoir « l'alimentation durable ». Au 31 juillet dernier, nous avons défini des indicateurs de suivi de notre consommation d'eau et de nos rejets d'effluents. Par ailleurs, un groupe de travail « super patate » était à pied d'œuvre pour améliorer la qualité gustative jugée déclinante de nos pommes de terre – un produit pourtant phare – tandis qu'un autre était actif sur le sujet de l'emballage de nos monoportions. Nous avons également suspendu la commercialisation de nos barquettes plastiques clipsées de 230g. Un suivi de nos rebuts alimentaires a été mis en place depuis novembre 2023. Un suivi de nos matières premières clean a également été instauré en cours d'exercice. Enfin, nous avons poursuivi nos efforts en matière de saisonnalité de nos recettes à base de concombre.

Les progrès et les résultats obtenus au 31 mars 2025 sont plus sensibles et tangibles qu'au 31 juillet dernier. C'est particulièrement vrai pour le 1er objectif avec l'enquête de QVCT en cours et bientôt terminée. Elle révèle, entre autre, qu'une minorité du personnel de production estime « son environnement de travail confortable et adapté » et qu'une grosse majorité a le sentiment d'exercer un métier pénible. Enfin, le Comité a pu définir des indicateurs de suivi relatifs à la pénibilité et à la sécurité au travail.

Pour terminer avec le 2ème objectif statutaire, au 31 mars la grande majorité des compteurs d'eau étaient installés avec un budget de 42 K€ engagé sur cette action. Nous avons retenu 2 nouveaux fournisseurs et 2 nouvelles variétés de pomme de terre pour la prochaine saison. Nous avons aussi commencé à structurer et à standardiser la production avec la rédaction de premiers standards de production pour nos recettes. Et pour achever ce bilan, on relèvera qu'une nouvelle recette de la gamme a été saisonnalisée (= suspendue) pendant l'hiver 24/25.

Si l'on se projette dans l'avenir et en prenant du recul sur la démarche de Société à Mission en général dans une volonté d'amélioration continue, les membres du Comité jugent qu'il faut :

- Améliorer la communication interne sur le sujet vis-à-vis des collaborateurs qui ne participent pas au Comité de Mission
- Impliquer davantage les collaborateurs et les faire adhérer à cette démarche qui reste encore trop impulsée par le Codir.
- En ce qui concerne le volet « bien-être et épanouissement au travail » (1er objectif statutaire) : il faudrait réfléchir à mieux intégrer d'autres dimensions comme la reconnaissance du travail accompli, l'équilibre vie personnelle et professionnelle, l'écoute et le ressenti des équipes et un environnement de travail porteur de sens et de motivation pour en faire des leviers de bien-être.
- En ce qui concerne le volet « alimentation durable » (2ème objectif statutaire) : une meilleure articulation des actions, une clarification des priorités et une meilleure structuration et adéquation des moyens avec nos objectifs opérationnels - tout particulièrement en matière de R&D.

AVIS DU COMITÉ DE MISSION

“La mise en place d’une société à Mission est un travail assez long à initier dans une petite structure comme la nôtre. Nous avons beaucoup d’actions planifiées et la difficulté à écrire ce que l’on fait.

Une fois que nous aurons tous validés les objectifs choisis pour l’exercice à venir et définis nos feuilles de route, il sera plus facile d’avancer sur les actions et faire vivre notre projet de société à mission auprès de tous les collaborateurs du MARAÎCHEF.”

Alexandra DAVROUX

Responsable Qualité du MARAÎCHEF

AU 31 JUILLET 2025

“Après un début compliqué, le bien être au travail avance petit peu par petit peu. Cela risque d’être compliqué d’atteindre un taux de réussite assez élevé.

Les actions du comité de mission avancent beaucoup plus vite sur la partie environnementale.”

Elodie BUVRY

Agent de fabrication du MARAÎCHEF

“l’avis collectif rendu en mars dernier par le Comité de mission reste à mon sens pertinent et d’actualité au 31/07/25. Le gros travail portant sur l’approfondissement de notre démarche et la redéfinition de nos engagements, objectifs statutaires et opérationnels a permis de rendre notre démarche plus pertinente, plus efficace et plus réaliste en termes d’ambitions.

Ce travail était nécessaire mais nous a fait perdre du temps. Le Comité va désormais pouvoir se consacrer à traduire nos engagements en actions concrètes et les suivre. Je considère que nos objectifs statutaires demeurent toujours cohérents et justifiés au regard de la mission de l’entreprise et que les actions retenues pour les atteindre sont pertinentes.

Je constate et je me félicite que notre caractère de Société à Mission constitue un élément d’attractivité pour nos recrutements et contribue ainsi à développer notre marque employeur.”

Valéry LESAFFRE

Directeur Général du MARAÎCHEF

“Les actions sur l’exercice nous ont permis de progresser au sein de l’entreprise et de nous donner des axes directeurs afin de nous améliorer. L’accomplissement du baromètre QVCT nous a permis de construire un fil conducteur pour accompagner sur la progression future, dans l’épanouissement de nos collaborateurs au sein de notre société. Pour ce qui est de la partie technique et production, celle-ci a été plus facilement réalisable, avec des objectifs SMART. Cette année fut riche et augure une belle perspective pour nos prochaines étapes.”

Mathieu BRUNBROUCK

Responsable Industriel du MARAÎCHEF

AVIS DU COMITÉ DE MISSION

“A fin 2025 bonne avancée des objectifs fixés, beaucoup de moyens ont été mis en place pour notre engagement en matière environnemental (surtout pour préserver nos ressources en eau).

Au cours de cette année, nous avons bien identifié nos nouveaux axes de travail correspondant a nos nouveaux objectifs fixés, cependant, tout le travail de terrain reste à faire.”

Aurélié PAJAK

**Technicienne Approvisionnement, Achat et SAV du
MARAÎCHEF**

“Une structuration réelle de la démarche est observée au cours de cet exercice (pilotage, outils de mesure, investissements engagés).

En revanche, le niveau d’actions concrètes et de décisions opérationnelles reste insuffisant au regard des moyens mobilisés, en temps comme en coûts. Pour l’exercice 2025/2026, une bascule vers l’exécution est attendue : priorisation de quelques leviers à fort impact, cibles annuelles claires, pilotes, échéances et suivi formalisé des résultats.”

Marc-Antoine PAROUTY

Responsable Achat et Financier du MARAÎCHEF

“Au cours de cette année, les objectifs à atteindre pour le bien-être et la qualité de vie au travail ont difficilement été atteints par rapport à ce que nous nous étions fixer. En revanche, nous avons pu atteindre davantage d’objectifs pour la partie environnementale. L’évolution est plus significative.”

Noémie OGET

Agent de Préparation de commande du MARAÎCHEF

AU 31 JUILLET 2025

“Beaucoup de sujets et objectifs ont été levés et engagés sur cet exercice. Des indicateurs ont été actualisés pour être cohérents et atteignables. La charge a parfois été lourde compte tenu des délais et du manque de moyens (humains, financiers...). Les actions engagées sont en cours d’aboutissement avec une avancée plus probante sur les engagements environnementaux par rapport aux engagements sociaux et sociétales.

Il me semble primordial de Communiquer à l’ensemble du personnel ce rapport d’exercice et de mesurer le retour et la perception de notre personnel.”

Franck THIENNOT

Responsable Développement Produit du MARAÎCHEF

ANNEXES

ANNEXE N°1

Feuille de route exercice
2024/2025

ANNEXE N°2

Rapport de l'OTI IMPACT
suite audit Mai 2025

ANNEXE N°1

Feuille de route exercice 2024/2025



FEUILLE DE ROUTE COPIL SAM
Exercice 2024-2025

Date de création : 01/08/2024
Date de révision : 15/12/2025
Page : 1 / 2

Raison d'être

CRÉER, PRODUIRE ET PROMOUVOIR AUPRES DES PROFESSIONNELS DES SOLUTIONS CUISINIÈRES ET SAVOUREUSES À DOMINANTE VÉGÉTALE AFIN DE FAVORISER UNE ALIMENTATION ÉQUILIBRÉE ET RESPECTUEUSE DES ÊTRES VIVANTS ET DE LEUR ENVIRONNEMENT.

Objectif statutaire N° Objectif Opérationnel	Objectif opérationnel (si existant)	Action > action de transformation, activité, projet, engagement, renoncement	Indicateur(s)	Objectif 07/24	Résultat 07/24	Résultat 07/25	Appréciation de l'impact	Cible associée à l'objectif	Échéance de la cible	Moyens spécifiques dédiés 2023	Moyens spécifiques dédiés 2024	Moyens spécifiques dédiés 2025	Commentaires (le cas échéant, facultatif)	Trajectoire
A	Identifier les axes de travail pour améliorer la QVCT et éviter les actions redondantes	1 Réaliser une enquête RH/QVCT ciblée à un cabinet spécialisé auprès des collaborateurs de l'entreprise	Taux de participation calculé au moment de l'enquête	a) Choix d'un cabinet RH pour l'enquête b) Définir des indicateurs de suivi c) Associer la CSE à la démarche	a) Consultation des cabinets RH en cours au 31/07 b) Indicateurs RH nouveaux et actualisés + "Smiley" définis et validés c) CSE associé au Comité de Mission	Enquête terminée, 83% de participation		Restitution finale de l'enquête initiale pour avril/mai 2025. Taux minimal de participation visé 80%	01/04/2025	NI	Consultation de plusieurs cabinets RH. Choix d'un cabinet. Cadage de la démarche de l'enquête, validation de la méthodologie et du questionnaire.	Enquête quantitative avec entretiens individuels et qualitative avec entretiens de groupe. Supports de restitution	Enquête en cours. Phase quantitative achevée. Phase qualitative en cours.	Cette enquête sera renouvelée tous les 2 ans à compter de 2027.
		2 Engager une feuille de route à plan d'actions pour cet objectif statutaire	Feuille de route à plan d'actions formalisés avec objectifs et indicateurs			Axes/objectifs opérationnels retenus mais à décliner			Feuille de route à plan d'action approuvés pour le 31 juillet 2025	31/07/2025	NI	NI	Réunion du Comité de Mission et appui méthodologique du cabinet P107 Ansoin	Suite à l'enquête QVCT, 3 nouveaux objectifs opérationnels ont été retenus.
B	Réduire la pénibilité au travail	3 Actions pour réduire l'impact du facteur bruit (ex: bouchons anti-bruit)	% de salariés exposés au facteur de bruit au cours de l'année civile	Généralisation de l'obligation du port des EPI aux CDD et stagiaires et veiller à son respect (appel de conscience)	14%	14% (année civile 2024)		0%	31/07/2026 (fin 2025)	Bouchons anti-bruit moulés sur mesure	Bouchons anti-bruit moulés sur mesure Nouveaux sols cuisine (nouveaux carrelage => moins de bruit) et nouveaux cuisers	Bouchons anti-bruit moulés sur mesure	Note de service avec rappel. A intégrer dans le RI et dans le livret d'accueil. Il faut acheter des casques et veiller à gérer l'ensemble du personnel d'un EPI adéquat + combi	Travailler sur les autres facteurs de pénibilité auxquels les collaborateurs de l'entreprise sont confrontés. Et notamment le port de charges
		4 Améliorer l'ergonomie des postes de travail et prévenir les TMS	a) réponse à la Q3 enquête QVCT "mon environnement de travail est confortable et adapté". b) réponse à la Q4 enquête QVCT "je sens souvent d'exercer un métier pénible". c) Nombre de maladies professionnelles déclarées. Photo au 31/07	Investissements réalisés (chauffage à gaz, cuisiers automatiques à la cuisine, + autres investissements programmés mais ne figurant pas dans la feuille de route initiale (mélangeurs).	a) 38% (personnel de production) et 83% (bureau) au 02/02/25 b) 63 % (personnel de production) au 02/02/25 c) 0 au 31/07/24 d) CT. Colonne "J" pour les investissements réalisés	a) 38% (personnel de production) et 63% (bureau) au 02/02/25 b) 83 % (personnel de production) au 02/02/25 c) 0 au 31/07/25		a) 45% (production) +50% (bureau) b) 75%	31/07/2027	a) Adaptation du poste de S. Bordon (mai 23). b) Nouvel Urtschel Transairer à la légumière (novembre)	a) Mise en service VSM1000 au mélange (janvier). b) du CAPIC CRR500 et du nouvel autoclave (février 24) c) suivi par le nouveau CAPIC CR250 (avril).	Installation de nouveaux piédestals d'arrosage (finir 25)	CARSAT contactée. Solliciter la médecine du travail	Avoir étudié l'ergonomie de tous les postes de travail en production
C	Améliorer la sécurité au travail	5 Prévenir et réduire les AT	a) Taux de fréquence AT (dernière année civile) b) Indice de fréquence AT (dernière année civile) c) Sentiment de sécurité: réponse à la Q2 enquête QVCT "je me sens en sécurité sur mon lieu de travail" d) Nombre de soins dispensés en interne (journal au 31/07)	1) Sensibilisation du personnel aux AT (challenge "Tous mais sans AT"). 2) Réaliser les investissements contribuant à la sécurité (ex: cuisers auto)	a) 60 b) 11 c) 61% (personnel de production) 02/02/25 d) 83 (total 23/04)	a) 60 (juin 2024) b) 9 (juin 24) c) 41% (personnel de production) 02/02/25 d) 63 (total 24/25)		a) 50 b) 9 c) 70 sans sur 12 mois	31/07/2027		a) Mise en conformité APAVE boeufs à déchets (mai). b) Mise en conformité électrique atelier de conditionnement (avril). c) Mise en service des nouveaux cuisers à autoclave (<= moins de risques d'AT liés aux brûlures et à la manipulation). d) Challenge du nombre de jours sans sans AT diffusé sur les écrans	a) Formation des opérateurs à l'utilisation des extracteurs (janvier) b) nouvelle formation aux normes de sécurité à la légumière (mars)	Si deux objectifs sont atteints au 31/07/25 (indice de fréquence des AT et nombre de soins), c'est un résultat subi et heureux car aucune action spécifique et volontaire n'a été engagée au cours de l'exercice pour améliorer la sécurité au travail. Pour cette raison le feu est classé orange et non vert.	c) 2027, 70% (personnel de production)
		6 Obtenir et conserver un label ou une certification ou une notation attestant de nos efforts en matière sociale	Choisir le label ou la certification ou le référentiel de notation et de faire évaluer	Obtention du label ou de la certification ou de la notation	Pas d'objectif défini à ce sujet dans la feuille de route à plan d'action initial pour 2024 si ce n'est la poursuite de l'objectif statutaire 2	NI	EcoVadis retenu comme référentiel de notation RSE. Cabinet Entreprises Engagées retenu pour nous accompagner		Pas d'objectif de médaille ou de badge visés à ce stade mais une note de 60/100 en 2026. Evaluation initiale à réaliser pour octobre 2025.	01/10/2026	NI		1) Questionnaire EcoVadis à renseigner pour Sept 2025. 2) Appointement d'un cabinet extérieur pour nous accompagner.	Référentiel de notation retenu par le Comité de Mission du 24/02/25: EcoVadis

NOUS VOULONS PROMOUVOIR LE BIEN-ÊTRE ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET PERMETTRE L'ÉPANOUISSEMENT DE NOS COLLABORATEURS



FEUILLE DE ROUTE COPIL SAM
Exercice 2024-2025

Date de création : 01/09/2024
Date de révision : 15/12/2025
Pages : 7/2

Raison d'être
CRÉER, PRODUIRE ET PROMOUVOIR AUPRES DES PROFESSIONNELS DES SOLUTIONS CUISINIÈRES ET SAVOUREUSES À DOMINANTE VÉGÉTALE AFIN DE FAVORISER UNE ALIMENTATION ÉQUILIBRÉE ET RESPECTUEUSE DES ÊTRES VIVANTS ET DE LEUR ENVIRONNEMENT.

Objectif statutaire N° Objectif (obligatoire)	Objectif opérationnel (si existant)	N° Action Action > action de transformation, activité, projet, engagement, renforcement	Indicateur(s)	Objectif 07/24	Résultat 07/24	Résultat 07/25	Appréciation de l'impact	Cible associée à l'objectif	Échéance de la cible	Moyens spécifiques dédiés 2023	Moyens spécifiques dédiés 2024	Moyens spécifiques dédiés 2025	Commentaires (le cas échéant, facultatif)	Trajectoire		
H NOUS VUOLONS PRODUIRE, EN RESPECTANT L'ENVIRONNEMENT, UNE GAMME SAVOUREUSE ET SAINNE AVEC DES PRODUITS DE SAISON	E	Préserver la ressource eau	7	Quadrir, suivre et piloter nos consommations et rejets d'eau	Nombre de compteurs installés	a) 2 compteurs installés en cuisine jan & fév 24 b) Indicateurs définis et suivis : consommation et rejet par Tonne de PF	7 compteurs installés sur 5	2 compteurs valeur, 1 compteur eau général, 1 compteur en équilibre, 1 compteur eau glace, 1 compteur eau assuce, 1 compteur eau condense refroidissant, 1 compteur traitement eau + compteur eau chaude	31/07/2025		a) Commande de 2 compteurs pour l'atelier cuisine en janvier 24. b) Devils soléichés et obtenus pour les autres compteurs	Budget total de 42 K€ engagé sur l'exo 24/25.	Manque encore 2 compteurs. Les données sont inexploitées. Nos consommations élevées à 2023 (eau glacée par jour et l'inc. d'eau chaude) sont liées à la plage. Valeur 2 et 3 Travaux la quasi-totalité des compteurs étaient donc rotatifs au 31 juillet. Il restait encore à presser les indicateurs retenus et y associer des objectifs (trajectoire).	Une fois cette action terminée nous pourrions définir des actions et objectifs opérationnels relatifs à notre consommation d'eau et en avoir à nos rejets d'eau résiduaires. A partir de l'exo 25/26 : récupération des condensats. Investissement de 450 K€ prévu en 2027 pour un investissement complémentaire au niveau de la STEP : bassin d'homogénéisation.		
	F	Utiliser des emballages plus vertueux	8	Remplacer nos barquettes monoportions achetées par un modèle plus vertueux.	Poids de plastique utilisé à la tonne de monoportions fabriquées. Cumul 12 mois au 31/07	Poursuivre les essais et les travaux de GT monoportions/emballages afin de tester et choisir nos emballages du futur	13,4 T de plastique pour 126 T de monoportions fabriquées - 0,1071 TPF Le cahier des charges monoportions a été défini pour la partie commerciale	15 T de plastique pour 204,2 T de monoportions fabriquées - 0,0771 TPF Le cahier des charges monoportions a été défini pour la partie commerciale		31/07/2028	Groupe de travail Monoportions consacré au sujet. Essais	a) Arrêt le 01/01/24 de 11 références en 230g conditionnées en barquettes opaques PP. b) Groupe de travail et choix de la référence pour la barquette monoportion (comptes rendus)	Groupe de travail et choix de la matière pour la barquette monoportion (comptes rendus). Essais itératifs pour de l'impulsion laser dans le but de réduire/supprimer les étiquettes et l'encre	On écartera le flex-pack et le redoubleur pour l'opercule et un emballage plus vertueux (quartité de plastique réduits, carton à base de cellulose ou type bagasse), 3 grammages retenus : 100g/100g/200g. Impression laser en substitution des étiquettes.	Carrier des charges à définir avant le 31/07/25. Après les monoportions, travailler sur autres emballages	
	G	Limiter les rebuts et le gaspillage	9	Réduction des rebuts alimentaires	Tonnes jetées TPF. Cumul 12 mois au 31/07	Action de sensibilisation du personnel sur le thème du gaspillage et des rebuts + point mensuel en Coder	Au 31/07/25 pour toute la durée de l'exercice le ratio rebuts a 1,27%.		2%	31/07/25	Indicateurs JOP sur le suivi du gaspillage (novembre 23)	Déjà du gaspillage. Fisser et KIP mensuels "Actus" d'infos au personnel sur les rebuts. Revue mensuelle du gaspillage et des rebuts en Coder	Mise en place d'un GT "lutte contre le gaspillage" Ordonnement : production à la commande en base saison, GT Logistique gestion D.O, nombre de références, minima)	La cible (2%) est certes ambitieuse. Néanmoins, nous assistons à une légère dégradation par rapport à N-1 qui nous écartera de la trajectoire souhaitée. Faire plus de sensibilisation et élargir à tout le personnel. Mettre en place le GT	1% au 31/07/25 puis 0,5% au 31/07/26. Dans un 2ème temps, nous pourrions travailler à rebuts aussi les déchets non alimentaires	
			10	Améliorer la qualité organoleptique de nos pommes de terre (MP)	Remplacer notre variété actuelle par plusieurs variétés afin de couvrir toute la saison	Créer un GT "super patate" pour travailler sur le sujet et superviser la conduite des essais	GT constitué le 02/07/24. Essais en cours. 0% Tous les 100% ancienne variété au 31/07.	Essais terminés à ce stade. Nous retestons les variétés Jazzy, Comrade, "nive" variations de Jazzy en sept 23.	Courtesy 100% de nouvelles variétés	31/12/2025	Essai non concluant variété Comrade septembre 23	Groupe de travail "super patate". Essais de nouvelles variétés (Mantou et Jazzy 24 et JAZZY - GOURMANDINE - CHÉRIE - FRANCELINE en octobre), identification de nouveaux fournisseurs LETANCO et Culturop en novembre 24.	Nous avons défini et installé un partenariat avec nos nouveaux fournisseurs CULTUROPOM et LETANCO en 2023. Commande d'un élevage bagot pour la légumineuse pour 25 700€ + frais éleogrotte et M.O	Nous manquons encore de recul sur la qualité des nouvelles variétés et notre partenariat avec nos nouveaux fournisseurs.		
			11	Revisiter nos principales recettes de PF	Nombre de recettes de PF revu/évalué. Cumul 12 mois au 31/07	Pas d'objectif défini à ce sujet dans la feuille de route à plan d'action initial.	0%	Aucune recette retestable pendant l'exercice 24/25. Nous avons toutefois lancé le recrutement du Responsable de l'innovation.		10 par an	31/07/2027	a) Passage sur le mélange d'épices maison OUDOC juin 23. b) Substitution de l'AROME CITRON remplaçant par du PUR JUS DE CITRON juillet 23	a) Changement coupe sur URSCHEL brins de carotte pour la carotte râpée. b) Adaptation et création de TOUS les systèmes de cuisson dans le nouveau cuiseur CAPIC CRRSD + AUTOCLAVE pour amélioration de la régularité de tous les légumes cuits février 24	Création d'un poste Responsable de l'innovation. Recrutement 2025 pour une prise de poste au plus tard en janvier 2026 mais qui pourrait intervenir plus tôt	répond à l'objectif gamme saveuruse	Avoir défini pour septembre 25 un plan d'action pour l'amélioration continue de nos recettes existantes
			12	Structurer et standardiser la production	% de recettes avec des standards de production écrits. Cumul 12 mois au 31/07	Débuter la standardisation en réalisant l'acquisition des nouveaux cuiseurs et en définissant pour ces derniers des systèmes automatisés de cuisson et de refroidissement	0%	8 recettes bénéficient d'un standard écrit de production au 31/07/25. Reste encore à formaliser et déployer les standards dans les ateliers et renseigner ALTA.	mini 2 Recettes existantes par mois + systématique à chaque nouvelle création de recette => 10 recettes d'ici le 31/07/25 sur les 140 existantes soit 7%		31/07/2025	Nouveaux cuiseurs automatiques et systèmes de cuisson == régularité des cuissons. Février 24	Rédaction de standards de production des recettes. Formation du personnel aux standards, suivi et contrôle des écarts (compte rendus de formation, feuille de suivi des écarts)	répond à l'objectif gamme saveuruse. Revoir les PK quand les standards sont établis	D'ici 5 ans toutes nos recettes feront l'objet de standards écrits et formalisés.	
			13	Réduire les additifs et ingrédients artificiels	% de produits fins Clean. Photo au 31/07 % des matières premières Clean. Photo au 31/07	a) PRODUITS FINIS. Pas d'objectif défini à ce sujet dans la feuille de route à plan d'action initial. Le but est de progresser d'année en année pour atteindre à long terme 100% b) MATIÈRES PREMIÈRES. Démarrer un suivi des MP clean	100% 01/24 01/25 53,6% PF 92,3% PF	Objectifs atteints au 31/07/25 : 73,2% des PF et 91,1% des MP	Cible initiale pour le 31/07/25 => 75% de PF CLEAN => 90% de MP CLEAN La cible initiale de 75% de PF CLEAN sera revue à l'haussé dans les futures feuilles de route		31/07/2025	a) Suivi des MP clean.	Création d'un poste Responsable de l'innovation. Recrutement 2025 pour une prise de poste au 01/01/2026. Suivi des matières premières Clean	Il faut actualiser la définition du Clean chez LE MARAICHER	Cible au 31/07/26 == 85% de MP et 80% de PF clean. Cible au 31/07/27 == 90% de MP et 85% de PF clean. Cible au 31/07/28 == 95% de MP et 90% de PF clean. Substituer la carthame par des substituts naturels. A terme, nous pourrions aussi travailler sur un objectif de gamme saine en travaillant aussi sur les taux de sel, de sucre et protéique et/ou réduire les allergènes.	
			14	Mieux respecter les saisons	Taux de ventes à base de concombre + base de concombre à base 7 saisonnières + porcini vinaigrette). Statistiques de ventes mensuelles	Pas d'objectif défini à ce sujet dans la feuille de route à plan d'action initial.	8 recettes saisonnières dont 7 à base de concombre et 1 à base de porcini	Avoir pris la décision de suspendre les recettes contenant plus de 65% de tomates. Le GT n'a pas encore été constitué	0 ventes des recettes concernées aux périodes concernées sauf marchés publics en cours.		31/07/2024	Suspension des recettes de concombre >30% (sept 23) et suspension du porcini (juin 23)	Suspension de la recette à la grecque entre novembre 2024 et février 2025	Suspension en octobre 2025 des recettes de tomates <6% == suspension de la tomate vinaigrette. Constituer un GT sur le sujet.	Suspendre toutes les recettes contenant plus de 15% de concombre et tomates hors saison. Suspendre la patate douce en été. C'est à saisonnier?	
			15	Obtenir et conserver un label ou une certification attestant de nos efforts en matière environnementale	Choisir le label ou la certification ou le référentiel de notation et le faire évaluer	Obtention du label ou de la certification ou de la notation	Nil.	EcoVadis retenu comme référentiel de notation RSE. Cabinet Entreprises Engagées retenu pour nous accompagner	Pas d'objectif de médaille ou de badge vert à ce stade mais une note de 80/100 en 2025. Évaluation initiale à réaliser pour octobre 2025.		01/10/2028	Nil	1) Questionnaire EcoVadis à renseigner pour Sept 2025. 2) Appointement d'un cabinet extérieur pour nous accompagner.	Référentiel de notation retenu par le Comité de Saison du 24/02/25: EcoVadis	Évaluation initiale en octobre 2025 (score vise <45%). Notation vise en octobre 2026 : 60%_65%_à une médaille de bronze pour 2027	

ANNEXE N°2

Rapport de l'OTI suite audit Mai 2025

IMPACT



**Avis de l'Organisme Tiers Indépendant sur la
vérification de l'exécution des objectifs sociaux et
environnementaux**

LE MARAICHEF

REFERENCE DE LA MISSION : SAM186

**PERIODE ALLANT DU 27 AVRIL 2023 AU 31 JUILLET
2024**

TYPE D'OTI : TIERCE PARTIE

Mesdames, Messieurs,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1945 (Accréditation Cofrac Validation/Vérification, dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis de vérification motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que votre entité s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission telles que présentées dans les rapports du comité de mission et relatives à la période allant du 27 avril 2023 au 31 juillet 2024 joints aux rapport) de gestion en application des dispositions de l'article L. 210-10 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause, sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission et à la fin de la période couverte par notre vérification :

- Le fait que l'entité ait atteint les résultats qu'elle a définis à la fin de la période couverte par la vérification, pour chaque objectif social ou environnemental retenus en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts,
- Le fait que l'entité ait mis en œuvre des moyens adéquats pour chaque objectifs social ou environnemental retenus en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts, et que

Par conséquent, la société Le Maraichef respecte chacun de ses objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est donné pour mission de poursuivre, en cohérence avec sa raison d'être et son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux.

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous formulons les commentaires suivants :

La période de reporting est hétérogène selon les indicateurs. Tous les indicateurs sont calculés du 1er août 2023 au 31 juillet 2024 sauf les indicateurs suivants : le taux de fréquence, l'indice de fréquence des accidents du travail et le pourcentage de salariés exposés au facteur de bruit (calculés sur l'année civile 2024).

Préparation des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux doivent être lues et comprises en se référant aux procédures de l'entité, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans les rapports du comité de mission.

Limites inhérentes à la préparation des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

Les informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations présentées sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement.

Responsabilité de l'entité

Il appartient à l'entité :

- De constituer un comité de mission chargé d'établir annuellement un rapport en application des dispositions de l'article L. 210-10 du code de commerce ;
- De sélectionner ou d'établir des critères et procédures appropriés pour élaborer le Référentiel de l'entité ;
- D'établir les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux conformément au Référentiel et mises à disposition du comité de mission.

Il appartient au comité de mission d'établir ses rapports en s'appuyant sur les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux transmises par l'entité et en procédant à toute vérification qu'il juge opportune.

Responsabilité de l'Organisme Tiers Indépendant

En application des dispositions de l'article R.210-21 du code de commerce, il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis de vérification motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur le respect par l'entité des objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France et à l'arrêté du 27 mai 2021 déterminant les modalités selon lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission de vérification ainsi qu'à notre programme de vérification (PG01) relatif aux sociétés à mission.

Dispositions réglementaires et textes applicables

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions de l'article R. 210-21 du code de commerce et au fascicule documentaire de l'AFNOR FD-X 30-039 « Guide méthodologique Sociétés à mission ».

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce. 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 textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et du fascicule documentaire de l'AFNOR FD-X 30-039 « Guide méthodologique Sociétés à mission ».

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 3 personnes et se sont déroulés entre septembre 2024 et mai 2025 sur une durée totale d'intervention de 14 semaines.

Nous avons notamment mené 9 entretiens avec les personnes responsables de la préparation des informations historiques liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux (représentant notamment la direction, le comité de mission et les collaborateurs).

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les informations relatives à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que l'entité se donne pour mission de poursuivre sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée.

Nous avons pris connaissance des activités de l'entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission, de la formulation de sa raison d'être, de ses objectifs statutaires ainsi que de ses enjeux sociaux et environnementaux.

Nos travaux ont porté sur :

- D'une part, la cohérence des objectifs sociaux et environnementaux retenus en application du 2° de l'article L. 210 10 et inscrits dans ses statuts, de la raison d'être de l'entité précisée dans ses statuts (ci-après « raison d'être ») et de son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux ;
- D'autre part, l'exécution de ces objectifs.

Concernant la **cohérence** des objectifs, de la raison d'être et de l'activité de l'entité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux :

- Nous avons conduit des entretiens destinés à apprécier l'engagement de la direction et des membres de la gouvernance au regard des attentes des principales parties prenantes internes ou externes concernées par l'activité de l'entité.
- Nous avons apprécié les processus mis en place pour structurer et formaliser cette démarche en nous appuyant sur :
 - o La feuille de route de société à mission et les derniers rapports du comité de mission établis depuis le passage en société à mission

Nous avons ainsi apprécié, compte tenu de l'activité de l'entité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux, la cohérence entre :

- o Les informations collectées ;
- o La raison d'être et
- o Les objectifs sociaux et environnementaux formulés dans les statuts.

Concernant l'**exécution** des objectifs sociaux et environnementaux, nous nous sommes enquis de l'existence d'objectifs opérationnels et d'indicateurs clés de suivi et de mesures de leur atteinte par l'entité à la fin de la période couverte par la vérification pour chaque objectif social et environnemental, et nous avons vérifié si les objectifs opérationnels ont été atteints au regard des trajectoires définies par l'entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Pour ce faire, nous avons réalisé les travaux suivants :

- Nous avons pris connaissance des documents établis par l'entité pour rendre compte de l'exercice de sa mission, notamment les dispositions précisant les objectifs opérationnels et les modalités de suivi qui y sont associées, ainsi que les rapports du comité de mission ;
- Nous nous sommes enquis de l'appréciation de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux auprès du comité de mission et avons corroboré l'information collectée avec la perception qu'ont les parties prenantes des effets et impacts de l'entité. Par ailleurs, nous avons revu l'analyse présentée dans les rapports du comité de mission, les résultats atteints à échéance des objectifs opérationnels en regard de leurs trajectoires définies, pour permettre d'apprécier le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;
- Nous nous sommes enquis auprès de la direction générale de l'entité des moyens financiers et non financiers mis en œuvre pour le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;
- Nous avons vérifié la présence dans les rapports du comité de mission d'indicateurs cohérents avec les objectifs opérationnels et aptes à démontrer le positionnement des objectifs opérationnels sur leurs trajectoires définies ;
- Nous avons apprécié l'adéquation des moyens mis en œuvre visant au respect des objectifs opérationnels par rapport à leurs trajectoires, au regard de l'évolution des affaires sur la période ;
- Nous avons vérifié la sincérité de l'ensemble de ces indicateurs et, notamment nous avons :
 - o Apprécié le caractère approprié du Référentiel de l'entité au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité ;
 - o Vérifié que les indicateurs couvrent l'ensemble du périmètre concerné par la qualité de société à mission ;
 - o Vérifié l'existence de procédures de contrôle interne mises en place par l'entité et apprécié le processus de collecte visant à la sincérité de ces indicateurs ;
 - o Mis en œuvre des contrôles et des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - o Mis en œuvre des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres méthodes de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives.
 - o Apprécié la cohérence d'ensemble du ou des rapports du comité de mission au regard de notre connaissance de l'entité et du périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Rennes, le 2 juin 2025

L'Organisme Tiers Indépendant,

Impaccct

Aurélié Caudal

Vérificatrice impactante



CHEMIN DE ROUCY - 02820 CORBENY

www.lemaraichef.fr