

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Api Restauration

Exercice 2023 - 2024

Période : 1er septembre 2023 au 31 août 2024

Contacts : Laure Lagier, Directrice RSE

Apolline Lamon, Cheffe de projet RSE

rse@api-restauration.com

CUISINONS L'AVENIR AVEC PASSION

Dans l'ADN d'Api Restauration, il y a cette volonté d'offrir un service de qualité, conscient des défis qu'impose le 21e siècle. Nous devons être acteurs de la transition écologique. Il nous faut aussi comprendre et répondre aux attentes de nos convives et de nos équipes en donnant du sens au travail et à l'assiette.

Au cœur des territoires régionaux, nous poursuivons notre objectif de croissance durable en conjuguant l'efficacité économique, le respect de l'environnement et les valeurs sociales. Nous faisons coexister plusieurs mondes : la cuisine, l'agriculture, la formation, la nutrition, l'emploi, la digitalisation, la logistique et la dynamique territoriale.

Tout ce que nous faisons a un dénominateur commun : la passion ! Offrir une cuisine savoureuse, conviviale et responsable à nos convives ; créer pour faire du repas une expérience conviviale, gourmande et consciente, c'est ce qui nous rend fiers de nos métiers.

Parce que la réussite de l'entreprise est inhérente à la compétence, à l'ambition des femmes et des hommes qui cuisinent au quotidien, nous voulons confirmer aujourd'hui le sens que nous portons en devenant une Entreprise à Mission.

Il y a 68 ans, nos parents créaient Api Restauration sur des fondements justes : se dépasser avec humilité en conservant loyauté, indépendance et convictions.

Parce que nos engagements d'hier et d'aujourd'hui dessinent notre avenir commun, nous sommes heureux de faire vivre cet héritage.

Beatrix Debosque

Directrice Générale

Damien Debosque

Président Directeur Général



TRADUCTION PAR API RESTAURATION DE L'APPLICATION DE LA DIRECTIVE EUROPÉENNE

Contexte réglementaire

L'Ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017 impose à certaines sociétés de publier une Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF).

Le Décret n°2017-1265 du 9 août 2017 est applicable aux exercices ouverts à compter du 1er septembre 2017. Il précise le contenu de la déclaration, les informations à fournir, les modalités de publication ainsi que les obligations de vérification.

Elle doit contenir cinq parties :

1. Modèle d'affaires ;
2. Principaux risques notamment les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ;
3. Politiques pour prévenir, identifier, atténuer ces risques ;
4. Diligences raisonnables d'application de ces politiques ;
5. Résultats de ces politiques incluant des indicateurs clés de performance.

La Commission Européenne a publié des Lignes directrices pour aider les sociétés concernées par ces obligations, à rédiger de manière pertinente, utile et concise leur Déclaration de Performance Extra-Financière.

La Déclaration doit être publiée et accessible sur le site Internet de la société.

La présente Déclaration est vérifiée par un Organisme Tiers Indépendant (OTI) et présente dans le rapport de gestion.

Application par Api Restauration

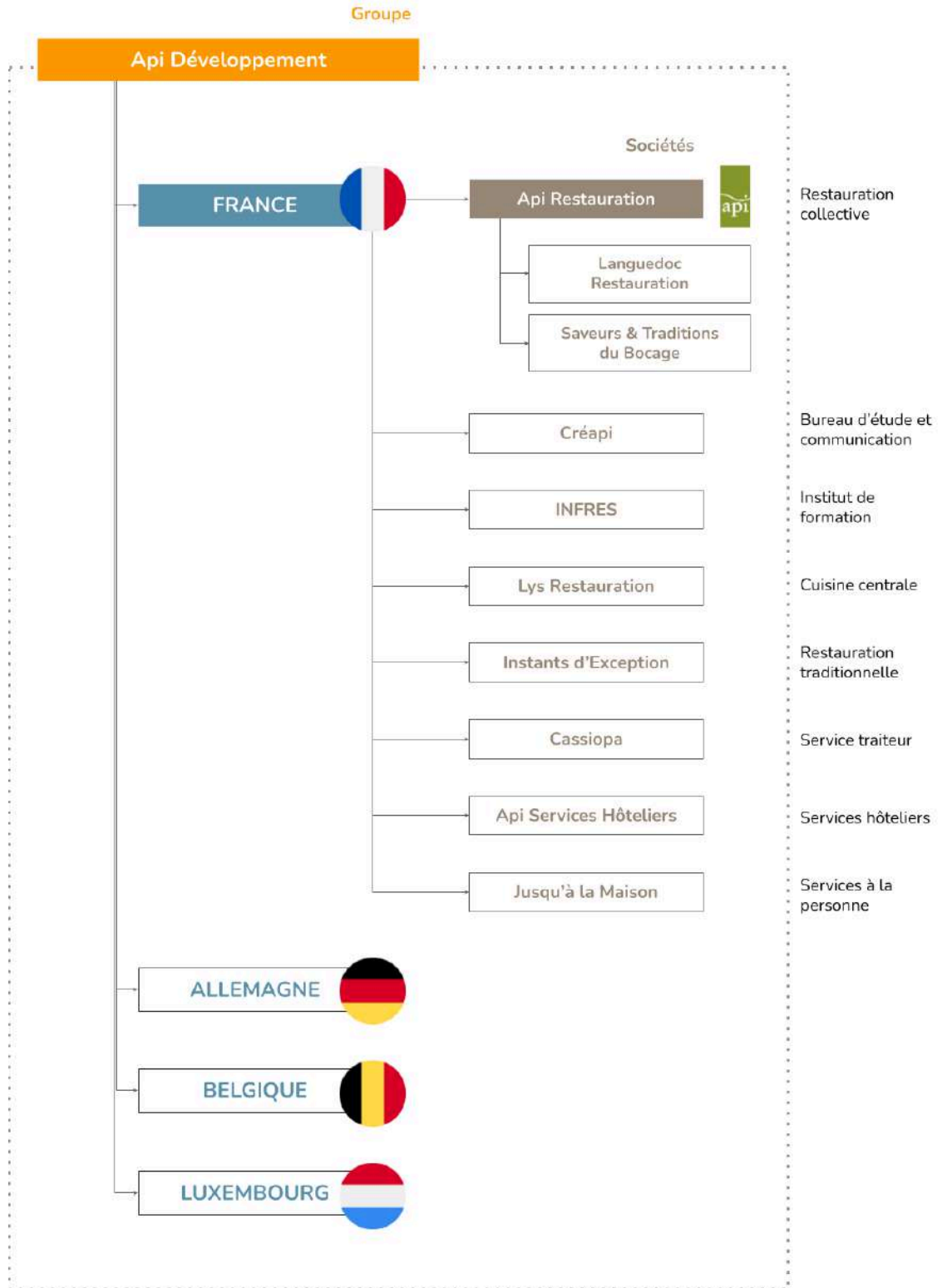
Pour faire de cette DPEF un véritable outil de pilotage de notre stratégie RSE, nous avons fait le choix d'organiser notre analyse comme suit :

1. Modèle d'affaires : présentation des activités d'Api Restauration, ainsi que de notre écosystème, de notre création de valeur et de nos principales parties prenantes ;
2. Analyse de matérialité : identification et priorisation des enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux liés à notre activité en fonction de l'importance pour nos parties prenantes et pour Api ;
3. Pour chacun des enjeux : état des lieux des politiques, des diligences raisonnables et des résultats de l'année, illustrés par des indicateurs de performance ;
4. Définition des objectifs pour l'exercice suivant.

L'exercice de la présente DPEF s'étend du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024 (inclus).

Le périmètre concerné est le suivant : Api Restauration SAS.

Api Restauration SAS opère ses activités en France.



Organigramme juridique du Groupe Api Restauration

SOMMAIRE

MODÈLE D’AFFAIRES	6
GOVERNANCE RSE	7
NOS PARTIES PRENANTES	9
ANALYSE DE MATÉRIALITÉ	12
1. INTÉGRATION DE LA RSE DANS LA STRATÉGIE D’ENTREPRISE	15
1.1. ASSIETTE RESPONSABLE	15
A. Protection de la santé des convives	15
B. Une offre responsable à travers la nutrition	17
1.2. INFORMATION ET SENSIBILISATION DE NOS PARTIES PRENANTES	20
A. Sensibilisation interne : former nos collaborateurs aux enjeux RSE	20
B. Sensibiliser convives et clients à l’alimentation durable	22
1.3. CONDUITE ÉTHIQUE DE NOS ACTIVITÉS	25
A. Éthique des affaires	25
B. Protection des données	28
1.4. ENGAGEMENT CITOYEN DE L’ENTREPRISE	31
1.5. DIGITALISATION DE L’ENTREPRISE	33
A. La digitalisation au service des convives	33
B. La digitalisation au service d’une meilleure gestion des cuisines	35
C. La digitalisation au service d’une meilleure gestion interne	37
2. ACHATS ALIMENTAIRES	39
2.1. APPROVISIONNEMENTS LOCAUX ET DÉCENTRALISÉS	39
2.2. ACHATS ALIMENTAIRES RESPONSABLES	42
3. ENJEUX SOCIAUX LIÉS AU TRAVAIL	45
3.1. SANTÉ ET SÉCURITÉ DES SALARIÉS	45
3.2. GESTION DES CARRIÈRES	47
A. Stabilité et pérennité de l’emploi	47
B. Évolution et formation	49
C. Qualité de vie et des conditions de travail	52
3.3. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	55
A. Respect des droits humains	55
B. Intégration des salariés en situation de handicap	57
C. Égalité femmes-hommes	60
3.4. DIALOGUE SOCIAL	62
4. ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX	64
4.1. PRISE EN COMPTE DES ENJEUX CLIMATIQUES	64
A. Expertise carbone	64
B. Mobilité durable	67
C. Consommations d’eau, d’énergies et de produits d’entretien	70
4.2. RÉDUCTION ET GESTION DES DÉCHETS	73

A. Réduction du gaspillage alimentaire	73
B. Réduction des emballages et du plastique à usage unique	75
C. Valorisation des déchets	77
ANNEXE 1 : NOTE MÉTHODOLOGIQUE	79
ANNEXE 2 : TABLEAUX RÉCAPITULATIFS DES INDICATEURS	87
ANNEXE 3 : TABLEAU DE CORRESPONDANCE DES ENJEUX	97

NOTRE ÉCOSYSTÈME

HUMAINES

- 10338 collaborateurs dont : 2300 chefs de cuisine
- 135 diététiciens
- 62 salariés QSE
- 43 référents Achats
- 55 référents RSE
- 50% de femmes / 50% d'hommes

ÉCONOMIQUES

- Un actionariat stable et familial depuis deux générations
- 61 cuisines centrales

RELATIONNELLES

- 165 000 000 convives
- 12 000 clients
- 1090 fournisseurs alimentaires (CA>10K€)
- 8 associations soutenues par notre Fonds de dotation

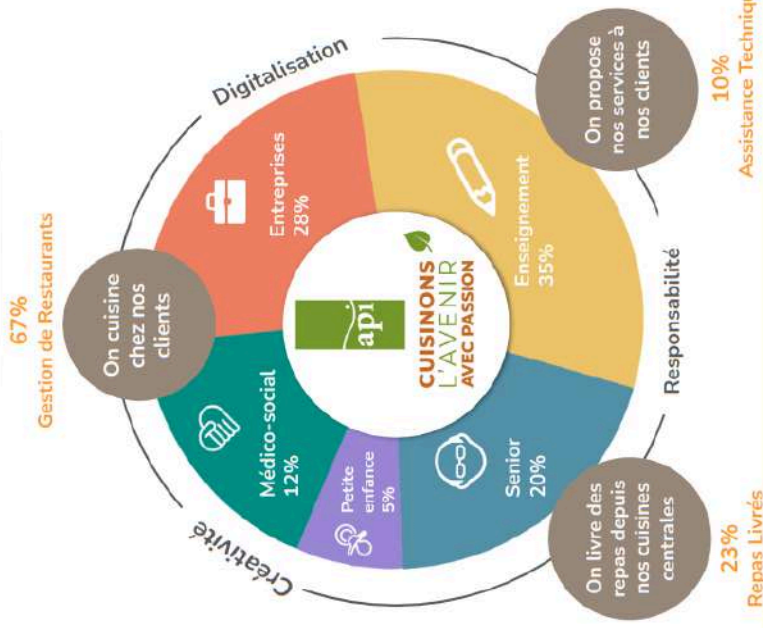
NATURELLES

- 377 M€ d'approvisionnement en matières premières alimentaires

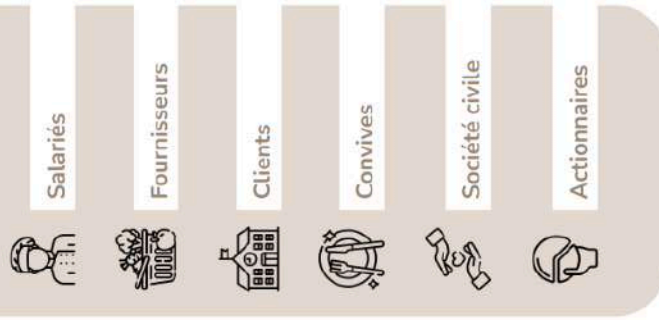
NOS ACTIVITÉS

Tendances sociétales

- Repas sains et équilibrés
- Diversification des protéines
- Localisme
- Protection de la biodiversité
- Qualité de vie au travail
- Zéro déchet
- Numerique responsable
- Sobriété énergétique
- Réduction des émissions de GES
- Transparence des entreprises



NOS PARTIES PRENANTES



NOTRE PARTAGE DE CRÉATION DE VALEUR

HUMAINES

- 97% des collaborateurs en CDI
- 35% des salariés formés sur l'exercice
- 131 contrats d'apprentissage
- 498 de travailleurs handicapés
- 94 index égalité femmes-hommes
- 37,2 taux de fréquence AT

ÉCONOMIQUES

- 949 M€ de CA au 31 août 2024
- 18,4 % de croissance
- 2/3 du résultat réinvesti
- 11,5 M€ de participation aux salariés
- 6,7 M€ de dividendes versés
- 1006 actionnaires salariés

=> 4^e acteur de restauration collective en France

RELATIONNELLES

- 1939 sites pour lesquels les menus sont visés par les diététiciens
- 80% d'audits QSE en conformité
- 300 K€ versés au Fonds de dotation

NATURELLES

- 9% des achats en ancrage territorial
- 22% des achats en produits durables
- 77g de déchets alimentaires par repas, soit -35% par rapport à 2019
- 570 264 t CO2e (scopes 1, 2, 3)
- soit 711 t CO2e / million d'€ de CA

NOTRE RAISON D'ÊTRE

Cuisinons l'avenir avec passion !
 Pour partager nos savoir-faire culinaires et nous engager à réaliser une cuisine gourmande et durable ; une restauration sociale, consciente des enjeux sociétaux et environnementaux du 21^{ème} siècle.

NOS MISSIONS

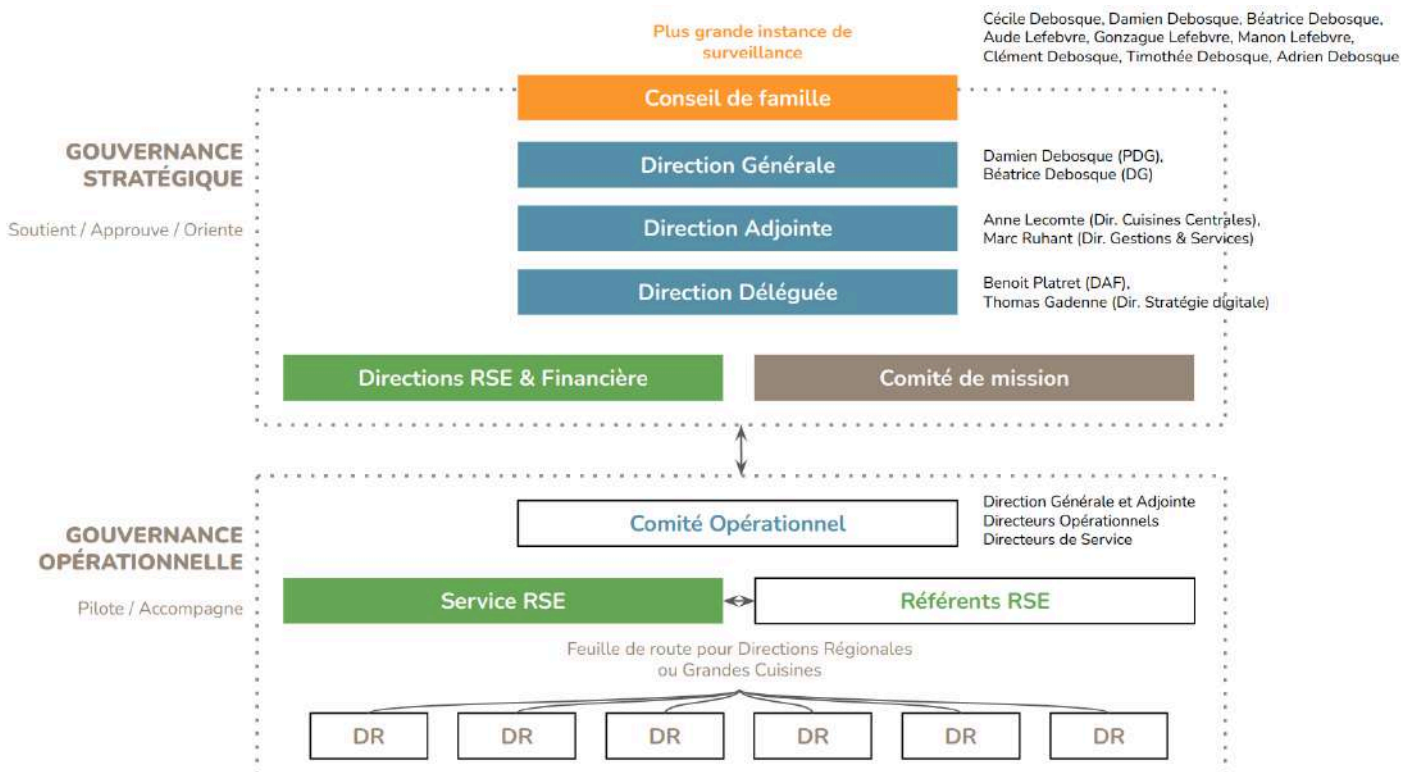
- Grandir au cœur de chaque territoire avec une gouvernance décentralisée et participative ;
- Construire une cuisine consciente et engagée ;
- Assurer une alimentation saine, sûre et gourmande pour nos convives ;
- Faire vivre la passion de la cuisine et la fierté d'appartenance de nos équipes.

NOS KPI & OBJECTIFS 2030

- Part des achats alimentaire en ancrage territorial > 15%
- Part des achats alimentaires en produits "durables" > 35%
- 50% de déchets alimentaires / repas (par rapport à 2019)
- Taux de conformité des audits QSE > 90%
- Taux de fréquence d'accidents du travail < 30
- Emissions liées aux scopes 1 & 2 : -42% (par rapport à 2021)
- Emissions liées au scope 3 : -52% / repas (par rapport à 2021)

GOVERNANCE RSE

Depuis 15 ans, la RSE est intégrée dans la stratégie globale d'Api Restauration. Depuis 2008, un service RSE autonome et expert, rattaché directement à la direction générale, est responsable des engagements environnementaux, sociaux et sociétaux de l'entreprise. Ce service national, qui compte actuellement 4 salariés, coordonne un réseau de plus de 50 référents RSE en région.



Représentation de la gouvernance RSE d'Api Restauration

La direction RSE est consultée par le comité opérationnel et participe activement à la construction de la vision de l'entreprise. Les réunions du comité opérationnel se tiennent mensuellement (2 heures en moyenne) et ont pour but de prendre des décisions stratégiques en consultant la gouvernance opérationnelle de l'entreprise. Les directeurs opérationnels (DOP), membres permanents du comité opérationnel, font le lien entre la direction générale et les structures régionales pour faciliter l'application de la stratégie d'entreprise.

De la même manière, la direction RSE est amenée à être sollicitée par le Conseil de famille. Le Conseil de famille constitue la gouvernance actionnariale de l'entreprise et se réunit chaque trimestre. En juin 2024 par exemple, l'engagement climatique d'Api a fait l'objet d'une intervention à part entière.

Des interventions lors des trois séminaires annuels de direction sont systématiquement consacrés à la RSE. Depuis 2 ans, la direction RSE intervient également en Assemblée Générale pour présenter la DPEF et autres éléments clés de la RSE.

En 2024, un comité de pilotage sur la conformité RSE s'est structuré pour travailler sur tous les sujets transversaux RSE, finance et juridique. Ce comité s'implique particulièrement sur la mise en œuvre de la CSRD, qui s'appliquera au groupe Api à partir de l'exercice 2025/26.

En 2022, les ambitions RSE d'Api Restauration se sont traduites par la transformation en Entreprise à Mission. Une raison d'être et quatre missions sont désormais inscrites dans nos statuts juridiques.



Cette raison d'être et ces quatre missions sont le fruit d'un travail collectif réalisé en interne pendant plus d'un an. Elles ont été présentées et validées par la direction générale, ainsi que les enfants de la 3^e génération Debosque, pour finalement être adoptées par les actionnaires lors de l'Assemblée Générale exceptionnelle du 26 novembre 2022.

A ce jour, Api Restauration est la plus grande société de restauration collective avec le statut d'Entreprise à Mission. « Cela nous permet, de façon claire et transparente, d'écrire ce que l'on est, ce que l'on fait et là où nous souhaitons aller. » (Béatrice Debosque, Directrice Générale d'Api).

En 2024, nous sommes en phase d'appropriation et de déploiement de l'Entreprise à Mission dans nos régions. [Voici notre premier rapport de mission](#) audité par un organisme tiers indépendant.

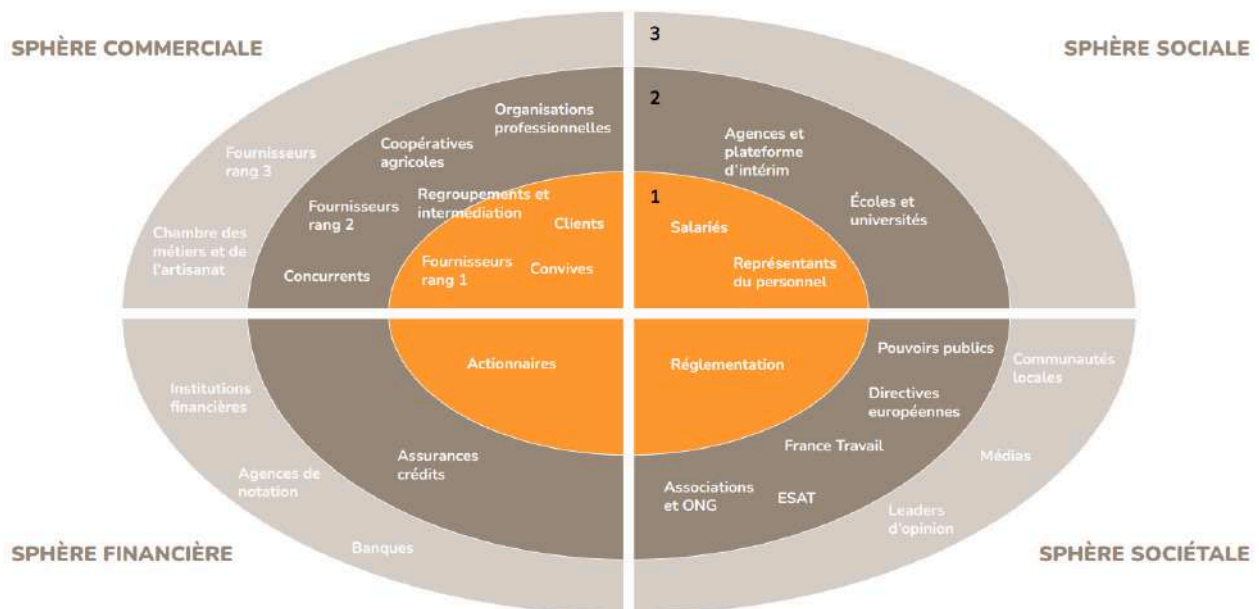
NOS PARTIES PRENANTES

Entreprise indépendante et familiale, nous sommes convaincus que le succès d'Api Restauration repose sur des relations et un dialogue de confiance avec nos parties prenantes afin de recueillir leurs attentes et d'identifier nos axes de progrès en matière environnementale, sociale et sociétale.

CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES

Niveau d'importance de la partie prenante :

- 1 Indispensable à l'existence de l'entreprise
- 2 Impacts significatifs sur une activité ou un projet
- 3 Impacts limités ou ponctuels sur une activité ou un projet



Le dialogue avec nos parties prenantes est un élément essentiel de l'ADN d'Api, fondé sur l'écoute et la proximité. En cultivant une communication régulière, ouverte et transparente avec nos collaborateurs, clients, fournisseurs et partenaires, nous créons des relations de confiance durables.

La présence en région, au plus proche de nos collaborateurs, clients, fournisseurs et convives, permet de créer des partenariats pérennes. Cette proximité nous permet de mieux comprendre les attentes de chacun et d'y répondre de manière adaptée, tout en restant alignés sur nos objectifs stratégiques. En intégrant les retours directs de nos parties prenantes dans nos processus de décision, nous sommes plus agiles pour anticiper les tendances, saisir les opportunités et gérer les risques de façon proactive. Cette approche de proximité renforce notre engagement envers un développement responsable et durable, tout en consolidant notre performance et notre réputation à travers des relations fondées sur la confiance et la valeur partagée.

Parties prenantes	Notre position	Modalités de dialogue (selon le guide du Comité 21)	Exemples d'actions
Salariés	Nous valorisons un management de proximité tourné vers l'échange, l'écoute et la participation de chacun. Notre engagement est de tout mettre en œuvre pour garantir le bien-être, la santé et la sécurité de l'ensemble de nos salariés.	Information Communication Consultation Concertation Négociation Médiation	- Newsletter Be Api - Groupes de travail - Réunions hebdomadaires - Commissions avec le CSE
Représentants du personnel	Les représentants du personnel assurent un dialogue continu avec nos salariés et œuvrent au quotidien en faveur de leurs intérêts.	Information Communication Consultation Concertation Négociation Médiation	- Accords d'entreprise - CSE - CSST et actions visant à préserver la santé et la sécurité au travail
Actionnaires	Nous cultivons un actionariat stable et familial depuis deux générations, en faisant preuve de transparence et de proximité avec l'ensemble des actionnaires salariés de l'entreprise.	Information Communication	- Assemblée générale - DPEF
Fournisseurs & Partenaires commerciaux	L'ADN d'Api s'est construit autour de l'idée de construire des relations de long terme avec ses partenaires. Nos fournisseurs sont à ce titre des partenaires de premier plan.	Information Communication Consultation Négociation Coopération	- Projets communs - Charte Achats Responsables - Charte Éthique
Clients	Entreprises, établissements scolaires, crèches, maisons de retraite... Nous accompagnons nos clients dans leur démarche de restauration responsable avec professionnalisme et passion.	Information Communication Consultation Coopération	- Innovation et R&D (Boxinox) - Mon Restau Responsable - Commission restauration - Reporting clients
Convives	De la petite enfance à la personne âgée, nous garantissons chaque jour le meilleur dans l'assiette de nos convives. Nos équipes recueillent au quotidien leurs avis et retours afin d'être toujours au plus proche de leurs attentes.	Information Communication Consultation	- Animations sur site - Questionnaires de satisfaction
Groupements professionnels	En rejoignant les syndicats et groupements professionnels, nous renforçons nos échanges avec nos parties prenantes, restons informés des évolutions du secteur, et participons à des initiatives collectives pour mieux gérer les risques et valoriser notre responsabilité sociale.	Information Communication Consultation	- Séminaires - Tables rondes - Groupes de travail

Société civile (ONG, réseaux d'entreprises)	Collaborer avec des ONG et associations nous permet de renforcer nos engagements en bien-être animal, nutrition et RSE. Ces partenariats nous offrent expertise et innovation pour améliorer nos pratiques tout en répondant aux attentes de nos clients et de la société, avec conviction et engagement.	Information Communication Consultation Coopération	<ul style="list-style-type: none"> - Projets communs - Tables rondes - Séminaires - Pacte Mondial des Nations Unies (depuis 2008)
Réglementaire, Etat et collectivités territoriales	Parmi nos clients, nous comptons également des clients du secteur public. De même, nous effectuons une veille réglementaire active sur les sujets liés à notre activité.	Information Communication Coopération	<ul style="list-style-type: none"> - Veille réglementaire - Charte Éthique

Afin de réaliser cette cartographie de nos parties prenantes, des entretiens ont été conduits en interne auprès d'une dizaine de nos collaborateurs, reflétant la diversité des métiers au sein d'Api. Chacun a été choisi sur la base de notre cartographie existante afin d'identifier les interlocuteurs et interlocutrices représentatifs des interactions courantes dans nos activités, à savoir : un chef de cuisine, un chef de secteur, une direction régionale, la direction nutrition, la direction des achats alimentaires, la direction RSE, la direction financière et la direction des cuisines centrales. En raison de notre fonctionnement décentralisé, il faut toutefois noter qu'une agence régionale ou qu'un chef de cuisine ne peut être le reflet de l'ensemble des pratiques au sein d'Api.

ANALYSE DE MATÉRIALITÉ

Afin d'identifier, de la manière la plus exhaustive possible, les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux liés à l'activité d'Api Restauration, nous réalisons depuis 2018 une analyse de matérialité.


Cette matrice de matérialité est mise à jour de façon continue pour vérifier et affiner les enjeux RSE à l'aune des attentes de nos parties prenantes internes et externes mais également des tendances sociétales et évolutions réglementaires impactant notre activité.


Voici la matrice de matérialité qui positionne nos enjeux RSE pour l'exercice 2023-2024 :



Cette matrice de matérialité - simple - des enjeux RSE d'Api Restauration s'inscrit dans la continuité de l'année dernière. En 2024, nous avons souhaité anticiper au mieux la CSRD et l'exigence de publication d'une matrice de double matérialité. Une partie de l'année a été dédiée à la construction d'un appel d'offre pour un cabinet de conseil afin de nous accompagner dans la réalisation de notre premier exercice CSRD prévu pour 2026. Cet accompagnement devra nous permettre d'établir notre matrice de double matérialité. Une consultation des parties prenantes, complétée par une analyse sectorielle documentaire, est prévue afin d'identifier nos Impacts, Risques et Opportunités (IRO) à l'aune des enjeux matériels pour Api Restauration.

A ce jour, nous avons identifié 6 enjeux extra-financiers prioritaires pour Api Restauration. A chaque enjeu prioritaire est associé un indicateur clé de performance (KPI) auquel nous lions un objectif moyen terme et un objectif long terme :

Enjeux extra-financiers Api Restauration	Indicateurs clés de performance (KPI) 	Résultats 2022-2023	Résultats 2023-2024	Objectifs moyen terme (2026)	Objectifs long terme (2030)
Approvisionnements locaux et décentralisés	% des achats alimentaires en ancrage territorial	7%	9%	> 10%	> 15%
Achats alimentaires responsables	% des achats alimentaires en produits "durables" (incluant le bio)	19%	22%	> 25%	> 35%
Réduction du gaspillage alimentaire	Evolution du poids moyen de déchets alimentaires par repas depuis 2019	- 32%	- 35%	- 40%	- 50%
Protection de la santé des convives	Taux de conformité des audits QSE	79,71%	79,39%	> 90%	> 90%
Santé et sécurité des salariés	Taux de fréquence d'accidents du travail	32,6	37,21	< 35	< 30
Prise en compte des enjeux climatiques	Émissions totales de gaz à effet de serre	570 264 tCO ₂ e	cf n-1	Mise en oeuvre progressive de la feuille de route SBTi 2030	scopes 1 & 2 : -42% par rapport à 2021 scope 3 : -52% / repas par rapport à 2021

Tout au long de la DPEF, retrouvez nos KPI à travers ce pictogramme 

Enjeux extra-financiers Api Restauration	Indicateurs clés de performance (KPI) 	Moyens déployés
Approvisionnements locaux et décentralisés	% des achats alimentaires en ancrage territorial	<ul style="list-style-type: none"> • Système d'achat décentralisé • Acheteurs et référents en régions • Mercoriale ouverte et adaptée aux spécificités régionales • Socles d'engagements régionaux
Achats alimentaires responsables	% des achats alimentaires en produits "durables" (incluant le bio)	<ul style="list-style-type: none"> • Charte des Achats alimentaires responsables • Socle national d'engagements (BIO) • Reporting des achats (statistiques Egalim) • Egg Track, European Chicken Commitment • Critères RSE dans les appels d'offres & Evaluation fournisseurs
Réduction du gaspillage alimentaire	Evolution du poids moyen de déchets alimentaires par repas depuis 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Campagne de pesée annuelle • Reporting pesée des déchets • Timeline de lutte contre le gaspillage alimentaire • Don alimentaire : convention avec la Fédération françaises des Banques Alimentaires
Protection de la santé des convives	Taux de conformité des audits QSE	<ul style="list-style-type: none"> • Formations hygiène et sécurité alimentaire • Procédures QSE • Accompagnement des coordinateurs QSE • Audit dématérialisé (application mobile) • Reporting mensuel
Santé et sécurité des salariés	Taux de fréquence d'accidents du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Programme annuel de prévention & Causeries "sécurité" • Tableau de suivi national des accidents de travail • Projet de lutte contre les troubles musculo-squelettiques (TMS Pros) • Commission santé, sécurité et condition de travail (CSSCT)
Prise en compte des enjeux climatiques	% de réduction des émissions de gaz à effet de serre	<ul style="list-style-type: none"> • Bilan GES de l'entreprise tous les 2 ans • Reporting Carbone de nos achats alimentaires • Formation aux enjeux du bas carbone - obligatoire pour toutes les directions • Parcours Bas Carbone des restaurants API • Engagement SBTi avec feuille de route 2030

1. INTÉGRATION DE LA RSE DANS LA STRATÉGIE D'ENTREPRISE

1.1. ASSIETTE RESPONSABLE

A. Protection de la santé des convives

En tant que professionnels de la restauration collective, la santé du consommateur est au cœur de nos priorités et des enjeux réglementaires. Nous nous assurons que les plats que nous offrons soient cuisinés dans le plus strict respect du Paquet Hygiène avec des denrées saines.

Diligence raisonnable

Dans nos restaurants :

Les équipes de cuisine Api sont formées annuellement aux bonnes pratiques d'hygiène par le biais de formations dispensées par l'INFRES.

Les chefs de secteur ont pour mission de contrôler le respect des bonnes pratiques d'hygiène - à minima mensuellement - lors de leur passage sur site.

Pour rendre ce respect des bonnes pratiques motivant et ludique, nous encourageons les entités régionales à les mettre en place à travers l'émulation des équipes. Un bilan annuel avec un podium des meilleures régions est présenté en Comité de Direction.

Notre service Qualité, Sécurité et Environnement (QSE) effectue des audits annuels internes sur tous les restaurants pour s'assurer de l'application de la réglementation en termes de bonnes pratiques d'hygiène, de HACCP et auto-contrôles, de système qualité, de traçabilité et de respect des normes de sécurité et engagements environnementaux.

Chez nos fournisseurs :

Pour encourager les pratiques responsables, tous nos fournisseurs sont inclus dans un processus de référencement et de contrôle périodique.

A titre d'illustration, chaque nouveau fournisseur national de denrées dites "sensibles" (produits carnés, produits laitiers, produits de la mer) fait l'objet d'une visite à l'ouverture par le service QSE. Tous les fournisseurs nationaux (plus de 100K€ de chiffre d'affaires) sont soumis à un audit du service QSE tous les 3 ans.

Résultats année n et comparaison année n-1

Le service QSE a renouvelé sa campagne d'audit interne cette année, en prenant en compte un grand nombre d'ouvertures d'établissements. 1507 audits ont ainsi été réalisés.

Une formation sur la sécurité alimentaire a été prodiguée aux conseillers culinaires, porteurs de la R&D dans l'entreprise. Par ailleurs, la formation sur la sécurité alimentaire a été adaptée à la méthode FALC (facile à lire et à comprendre).

La rédaction d'une nouvelle procédure sur les plats mixés a entraîné la mise à jour du plan de maîtrise sanitaire.

Pour améliorer la communication avec les directions régionales, les coordinateurs QSE ont élaboré une trame de reporting pouvant faire l'objet d'un échange mensuel.

Enfin, pour faciliter l'animation par l'encadrement et la vérification de la bonne application des bonnes pratiques sanitaires, un audit dématérialisé a été créé et déployé. Elle permet aux encadrants de gagner en ergonomie et efficacité pour l'application de leurs audits mensuels de chacun de leur établissement, pour souligner les points forts et axes de progrès de chaque site avec leurs équipes.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Taux de conformité des audits QSE 🎯	79,71%	79,39%
Taux des résultats d'analyses alimentaires satisfaisants	95,13%	94,89%
Taux des résultats d'analyses surfaces satisfaisants	93,71%	93,25%
Taux des résultats d'analyses fournisseurs satisfaisants	94,45%	95,68%
Résultats d'évaluation DDPP maîtrise sanitaire :		
- Maîtrise des risques satisfaisante	21,38%	25,79%
- Maîtrise des risques acceptable	60,51%	55,03%
- Maîtrise des risques insatisfaisante	17,75%	18,24%
- Perte de maîtrise	0,56%	0,94%

Objectifs 2024-2025

- Atteindre 90% de résultat aux audits QSE avec un audit pour chaque restaurant
- Refondre l'accueil "hygiène sécurité" pour les nouveaux salariés à travers un jeu en ligne pour faciliter l'appropriation des connaissances (objectif n-1 reporté)

B. Une offre responsable à travers la nutrition

Politique d'Api Restauration

La bonne santé de nos convives, à travers la qualité des plats cuisinés par nos chefs, est une priorité pour Api Restauration. Nous avons à cœur de proposer des menus équilibrés, adaptés à chaque âge et à chaque spécificité alimentaire, en privilégiant autant que possible les produits frais, de saison, ainsi que les savoir-faire régionaux.

Conscient des enjeux environnementaux, Api sait l'importance de diversifier les sources de protéines pour tendre vers un système alimentaire sain et durable.

Diligence raisonnable

Nous garantissons l'équilibre de nos menus grâce aux diététiciens¹ nutritionnistes Api. En collaboration avec nos chefs, nos équipes diététiques mettent en place des menus adaptés à chaque âge et à chaque spécificité alimentaire tout en préservant les habitudes régionales et notre passion pour la bonne cuisine. C'est au travers de commissions de restauration, à la rencontre de nos convives et de nos clients, que nos équipes assurent une cuisine au plus près des attentes.

Pour assurer la qualité nutritionnelle de nos menus, nous privilégions toujours les produits bruts et la cuisine "cuisinée" (par opposition aux plats "assemblés"). Nous portons une attention particulière sur la composition des produits transformés. Pour accompagner nos chefs cuisiniers dans ce sens, Api propose dans son catalogue de nombreuses formations autour de la cuisine et des produits frais.

★ **Menu végé** : Api maîtrise la diversification des sources de protéines pour tendre vers un système alimentaire sain et durable. Un répertoire de recettes végétariennes, fruit d'une collaboration entre nos conseillers culinaires et nos diététiciens, a été créé. Ce répertoire est constitué de recettes avec une inclusion raisonnée de produits industrialisés végétariens. En complément, une formation sur les techniques culinaires associées aux protéines végétales est proposée aux chefs du secteur scolaire afin d'offrir des menus adaptés aux enfants d'un point de vue organoleptique et nutritionnel. Les recettes végétariennes sont également mises à l'honneur dans plusieurs de nos livres (Du végé pour changer, Délicieusement bas carbone).

L'équipe diététique s'articule autour d'un pôle Nutrition & Santé, et d'un comité de pilotage composé de diététiciens coordinateurs experts par secteur d'activité.

Le pôle Nutrition & Santé met en place des Tours d'Horizon Nutrition par thématique afin de renforcer l'évaluation et le suivi de la prestation d'Api d'un point de vue nutritionnel. Ces Tours d'Horizons permettent d'observer toute la chaîne de communication et de transmission des informations. Dans le secteur senior médico-social particulièrement, les

¹ Le terme "diététiciens" définit à la fois les diététiciens et diététiciennes.

diététiciens sont capables de comprendre les prescriptions médicales et d'en faire la traduction en menus aux équipes de cuisine.

Résultats année n et comparaison année n-1

Cette année, les équipes diététiques ont participé activement à la généralisation des menus conseils nationaux par secteur (secteurs scolaire, senior, médico-social et petite enfance). Ces menus conseils sont créés lors d'ateliers nationaux, puis régionalisés en ateliers menus régions, et enfin adaptés par le chef de cuisine avec l'accompagnement du diététicien. Les menus conseils sont en plein essor dans l'entreprise et se déploient largement grâce aux nouveaux outils informatiques.

Pour améliorer le suivi des compétences professionnelles des diététiciens chez Api, un EAA technique a été construit. Cet entretien sera co-animé par l'équipe diététique (2/3) et la direction régionale (1/3). Ce projet accompagne la révision de la fiche de poste des diététiciens en agence, permettant à tous de répondre aux mêmes exigences de compétences.

Les groupes projets du pôle Nutrition & Santé ont été réorganisés avec la mise en place des diététiciens coordinateurs. Chaque diététicien coordinateur supervise un certain nombre de projets (ex : la révision de la boîte à outils pour la petite enfance, une boîte à outils sur le "manger-mains", la révision et mise à jour du référentiel des alimentations thérapeutiques...). Le pilotage du projet est ensuite assuré par un collègue diététicien. Pour aider les diététiciens coordinateurs dans leur nouveau rôle, ces derniers ont été formés au management transversal.

Pour la troisième année consécutive, Api a reconduit sa participation à la Semaine Nationale de la Dénutrition. L'objectif : sensibiliser les citoyens, comme les professionnels du soin, autour de trois actions : des animations-dégustations de recettes de chefs enrichies, des tables rondes de sensibilisation des équipes de soins ou des aidants et des outils de communication. Un webinaire a été diffusé sur le thème "Maîtriser la texture du repas, une solution contre la dénutrition".

L'activité de l'Institut Culinaire du Médico-Social a officiellement démarré avec la formation "Mieux mettre en avant nos atouts auprès des ESMS (établissements sociaux et médico-sociaux)". La formation, à destination de l'encadrement du secteur médico-social (directions régionales, commerciaux, chefs de secteur, diététiciens), est animée par Christine Huss, directrice Nutrition Santé chez Api, en collaboration avec Nutriculture.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre de diététiciens	120	135
Nombre d'interventions nutritionnelles réalisées	1510	1963
Nombre de sites clients bénéficiants d'un suivi diététique	4280	4939

Nombre de recettes végétariennes validées et partagées	1716	2157
Nombre de sites pour lesquels les menus sont visés par les diététiciens	1775	1939
Nombre de sites ayant participé à la Semaine Nationale de la Dénutrition	248 sites	274 sites
Participation au webinaire Api lors de la Semaine Nationale de la Dénutrition	610 live 1426 replay	506 live 352 replay

Objectifs 2024-2025

- Réaliser les EAA pour l'ensemble des diététiciens en agences régionales
- Réviser la fiche de poste des diététiciens coordinateurs et les former à la gestion de projet
- Inciter à la mise en place des plans pluriannuels de diversification des sources de protéines via la mise en place d'une boîte à outils
- Augmenter le nombre de sessions de formation Tour d'Horizon Nutrition (4 au lieu de 2)
- Semaine Nationale de la Dénutrition 2024 :
 - Organiser un nouveau webinaire ("Pour lutter contre la dénutrition : stimuler les 5 sens, c'est essentiel")
 - Intégrer 2 nouveautés : concours "cuisines ouvertes en EHPAD" et organisation avec le collectif de la dénutrition d'une Master class Apprentis sur l'enrichissement de 2 recettes de grands chefs : Christian Têdoie et Sandrine Baumann Hautin

1.2. INFORMATION ET SENSIBILISATION DE NOS PARTIES PRENANTES

A. Sensibilisation interne : former nos collaborateurs aux enjeux RSE

Politique d'Api Restauration

Pour faire rayonner la politique RSE d'Api Restauration, nous sensibilisons et formons nos équipes aux enjeux de durabilité, et ce, de manière concrète et adaptée aux différents cœurs de métier.

Diligence raisonnable

Le service RSE existe depuis 2008 chez Api. Il intervient de manière systématique lors des trois séminaires annuels de direction (janvier, juin, octobre) pour présenter la stratégie RSE de l'entreprise. Le service intervient également dans les réunions pluriannuelles, à la demande des services et des régions.

Les référents RSE sont formés par le service RSE lors de leur prise de poste. Ils sont réunis annuellement lors d'un séminaire d'une journée. Les référents RSE sont les porte-parole des valeurs et des politiques RSE de l'entreprise, qu'ils relaient en région lors des réunions d'exploitation. De cette manière, ils participent à la sensibilisation des équipes sur le terrain qui peuvent suivre en complément des formations liées aux enjeux de développement durable (cuisine bas carbone, végétarienne, cuissons maîtrisées / basse température...). Nous employons divers outils numériques pour entretenir le lien avec nos référents (visio flash, newsletter, Google chat).

Pour les nouveaux salariés des fonctions supports et encadrantes, une visite du siège social et une présentation des différents services sont organisées, dont la présentation du service RSE. Depuis 2020, un module RSE d'une heure est intégré au parcours de formation des chefs de secteur.

★ **Ma Petite Planète** : Depuis 2021, tous les salariés Api ont l'opportunité de participer au jeu Ma Petite Planète (MPP). Ce jeu propose de relever un certain nombre de défis sociaux et environnementaux via une application mobile pendant 3 semaines. C'est une compétition ludique servant de levier de sensibilisation interne. L'offre se décline pour nos clients du secteur scolaire.

Résultats année n et comparaison année n-1

Le bilan de fin d'année s'est axé sur le thème du bas carbone. Ce moment clé a permis à la direction générale d'aborder les enjeux climatiques avec les équipes encadrantes rencontrées au cours de la tournée des régions.

L'année 23/24 a été marquée par le lancement de la nouvelle formation "Délicieusement Bas Carbone". La journée théorique a été rendue obligatoire pour l'ensemble de l'encadrement et des fonctions commerciales. Au total, 11 sessions d'une journée ont été organisées, représentant plus de 200 personnes formées.

En janvier 2023, nous avons organisé un grand séminaire pour les référents RSE sur le thème "La RSE, c'est l'affaire de tous". Une journée constructive et inspirante grâce aux interventions des directions de service, de la Fondation pour la Nature et l'Homme et de François Gemenne (Président du Conseil scientifique de la FNH, co-auteur du 6e rapport du GIEC, chercheur et enseignant en sciences politiques). Par ailleurs, nous avons organisé 4 séminaires inter-régionaux au mois de mai, en plus petit comité, pour permettre l'échange de bonnes pratiques entre les référents. Nous avons dédié une demi-journée de ces séminaires au thème de l'Entreprise à Mission.

Le sujet de l'Entreprise à Mission a fait l'objet d'une présentation à part entière à tous les directeurs et directrices de région. En 2024, nous sommes en phase d'appropriation et de déploiement des "Régions à Mission". [Voici notre premier rapport](#) en accès libre sur nos nouvelles pages internet.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre de nouveaux référents formés par le service RSE	18	11
Nombre d'interventions des référents RSE en réunions d'exploitation	163	201
Nombre de salariés formés à la cuisine végétarienne	99	136
Nombre de salariés formés aux cuissons maîtrisées	136	140
Nombre de salariés formés à l'alimentation bas carbone	9	214
Nombre de salariés sensibilisés via le jeu Ma Petite Planète	286	241

Objectifs 2024-2025

- Poursuivre les formations bas carbone pour toucher 100% des directions
- Renforcer l'équipe RSE autour de la mobilisation des salariés
- Accompagner le déploiement des "Régions à Mission"
- Utiliser les Api d'Or (concours culinaire interne) comme vecteur de la RSE

B. Sensibiliser convives et clients à l'alimentation durable

Politique d'Api Restauration

Partout où ils exercent leurs talents, les chefs Api et leurs équipes contribuent à la sensibilisation des convives aux enjeux de l'alimentation durable. Nous sommes convaincus que les informations communiquées au moment du repas participent à faire évoluer les habitudes alimentaires de nos convives. Il est également de notre responsabilité d'informer sur la composition et l'équilibre nutritionnel des repas que nous cuisinons chaque jour.

Diligence raisonnable

Dans les restaurants, notre charte qualité, l'affichage "Ici on cuisine", la description de nos circuits d'achat et la précision de nos partenaires fournisseurs, attestent au quotidien nos engagements. Des macarons sont disposés sur les stands pour informer et orienter les convives dans le choix de leur repas (bas carbone, végétarien, vegan, bio, local, de saison, pêche durable...).

Le calendrier annuel RSE est rythmé autour de deux temps forts : les Semaines Européennes du Développement Durable (SEDD) et la Semaine Européenne de Réduction des Déchets (SERD). A ces occasions, les référents RSE sont largement mis à contribution.

★ **Semaines Européennes du Développement Durable (SEDD)** : Pendant 4 semaines (fin septembre à début octobre), plusieurs recettes exclusives de notre livre sont dévoilées dans nos restaurants et sur les réseaux sociaux : l'occasion de mettre en avant le savoir-faire de nos chefs et l'engagement d'Api pour une cuisine durable. Plus qu'un livre, c'est un concentré de notre ADN. Tous nos livres de recettes sont disponibles au grand public sur notre site internet.

A destination du secteur scolaire, nous avons créé un jeu éducatif "Ensemble pour ma Terre" pour sensibiliser les enfants aux problématiques environnementales liées à nos habitudes alimentaires. Par ailleurs, nous accompagnons et faisons la promotion du challenge Ma Petite Planète dont nous sommes partenaires. Ce jeu propose de relever un certain nombre de défis sociaux et environnementaux de façon ludique pendant 3 semaines.

Nous sommes partenaires de l'opération "Le Grand Repas" qui met en exergue, autour d'un menu élaboré par un chef reconnu du traditionnel, les produits locaux en invitant les restaurants collectifs à reproduire ce repas.

★ **Mon Restau Responsable** : En tant que partenaire et membre du Conseil d'Administration de la Fondation pour la Nature et l'Homme (FNH), nous nous investissons activement dans le déploiement de la démarche Mon Restau Responsable. Démarche volontaire, gratuite et collaborative, Mon Restau Responsable est avant tout une reconnaissance du travail et des efforts RSE effectués au quotidien par nos équipes.

Résultats année n et comparaison année n-1

Pour la 12^e année consécutive, nous avons sorti notre livre de recettes exclusives élaborées par nos chefs et conseillers culinaires : Street food, street good. Pour cette nouvelle édition, nous avons souhaité mettre à l'honneur une restauration rapide, délicieuse, équilibrée et bas carbone.

Nous avons profité de la SERD 2023 pour communiquer sur l'évolution de notre tonnage de produits "hors normes". En effet, nous avons élargi notre gamme de fruits et légumes sans aucune exigence de calibre à nos partenaires producteurs et distributeurs : pommes à compote bio, carottes bio, poireaux, céleris rave, choux, panais, courges.

La cagette des 4 saisons a vu le jour dans nos établissements scolaires. L'objectif : mettre en avant un légume brut par semaine et enseigner la saisonnalité à nos jeunes convives.

Une trentaine de recettes bas carbone ont été élaborées et filmées pour le projet "Déj de chef" (des recettes à faire chez soi en moins de 30 minutes). En raison de contraintes logistiques, ce projet est en suspens.

De nouvelles pages web RSE sont apparues sur le site internet Api. Dorénavant, la RSE est abordée sous l'angle de l'Entreprise à mission et dispose d'un onglet à part entière.

Pour la première fois un restaurant engagé dans la démarche Mon Restau Responsable a réalisé sa 2nde SPG (séance participative de garantie).

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Thème de la Semaine Européenne du Développement Durable (SEDD)	Délicieusement bas carbone	Street food, Street good
Nombre de contributions au livre de recettes	225	131
Nombre de projets d'action - sensibilisation en lien avec la RSE	40	36
Nombre de sites engagés dans la démarche Mon Restau Responsable	97	107

Nombre de couverts par jour bénéficiaires de l'engagement dans la démarche Mon Restau Responsable	35 299	36 395
---	--------	---------------

Objectifs 2024-2025

- Engager 100% des régions dans la démarche Mon Restau Responsable (au moins un site par région Api ayant effectué sa Séance Publique d'Engagement)

1.3. CONDUITE ÉTHIQUE DE NOS ACTIVITÉS

A. Éthique des affaires

Politique d'Api Restauration

Parce que les valeurs profondes d'Api Restauration doivent transparaître à travers nos relations avec les parties prenantes, nous avons convenu des engagements suivants :

Fraude : Api Restauration condamne et réproouve fermement toute fraude, tout comportement et/ou action malhonnêtes, illégaux ou répréhensibles. Toute personne physique ou morale impliquée dans des activités frauduleuses encourt des sanctions sévères. Ces dernières pourront être aussi bien administratives, disciplinaires, civiles ou encore pénales.

Corruption : Api Restauration s'engage à lutter contre la corruption et le trafic d'influence sous toutes leurs formes. Une politique de "tolérance zéro" est mise en place et de graves sanctions peuvent être encourues par chacun. Api Restauration déclare ne verser aucune donation politique, de quelque forme que ce soit et ce, directement ou indirectement, et s'engage à divulguer tout conflit d'intérêt (potentiel ou avéré) avec des agents publics.

Cadeaux et invitations : Tout cadeau ou invitation doit être raisonnable, proportionné, conforme aux valeurs d'Api Restauration, sans qu'un retour soit attendu. La transparence est la règle d'or.

Exactitude des états financiers : Api Restauration joue son rôle d'entreprise responsable qui consiste à : appliquer les principes comptables en vigueur, rendre publiques ses états financiers en les déposant au greffe du tribunal de commerce, et les faire certifier par un commissaire aux comptes indépendant de la société.

Pratiques anticoncurrentielles : Api Restauration condamne toute entente, abus de position dominante et abus de dépendance économique et veille à ce que ses partenaires suivent également cette règle.

Qualité et transparence de l'information : Api Restauration met tout en œuvre pour délivrer des informations loyales et sincères quant à ses offres, ses produits et leur provenance, aux caractéristiques des services livrés ou encore à la facturation émise.

Confidentialité : Api Restauration garantit le respect de la confidentialité des informations des clients, salariés et partenaires.

Diligence raisonnable

Toute la politique éthique d'Api Restauration est décrite dans le Code de Conduite et d'Éthique Professionnelle, ainsi que dans la Charte Éthique externe.

Le Code de Conduite entre dans le cadre de la loi Sapin II (n°2016/1691) ; il est le document fondateur de la politique éthique d'Api Restauration : il décrit les comportements à adopter, tout en illustrant ceux à proscrire.

Le Code de Conduite est accompagné d'un dispositif d'alerte interne permettant de recueillir les manquements constatés. L'objectif est de sécuriser les lanceurs d'alerte et de formaliser le processus pour une plus grande efficacité.

En complément du Code de Conduite, un guide de note de frais a été rédigé et permet d'encadrer le recours aux notes de frais et de lutter davantage contre la fraude ou le détournement d'actifs. Par ailleurs, une politique "cadeaux et invitations" existe et fixe une limite à 50€.

La Charte Éthique externe, résumant le contenu du Code de Conduite, est un document à destination des clients, prospects et fournisseurs. La Charte est annexée automatiquement à nos contrats. De même, une clause relative à l'éthique des affaires est intégrée à l'ensemble de nos contrats.

Une référente conformité Sapin II a été nommée afin de conseiller les métiers, directions et services, et de les accompagner dans la mise en œuvre du Code de Conduite et de la loi.

Une formation "Éthique Sapin II" existe depuis 2023. Cette formation, en présentiel ou e-learning, apporte les fondamentaux de l'éthique en entreprise via des mises en situations ludiques et pratico-pratiques.

Résultats année n et comparaison année n-1

Dans la continuité de l'exercice 2022/23, la formation Éthique s'est poursuivie auprès du personnel exposé au risque : directions régionales, salariés du siège, ainsi qu'une grande partie de l'encadrement des cuisines centrales.

La nouvelle procédure d'alerte a été annexée au Règlement Intérieur. Le déploiement du portail de signalements (Whispli) s'est fait au travers une affiche apposée sur tous les sites Api communiquant la ligne directe, l'adresse web et le QR code permettant d'accéder à la plateforme. Par ailleurs, une communication a été faite via les écrans au siège et en agences.

Avec l'accompagnement d'un cabinet, nous avons construit notre cartographie des risques de corruption. Une vingtaine d'entretiens, comprenant la direction générale, ont permis de mettre en relief nos points de risques et vigilance.

En février 2024, un atelier de réflexion sur l'éthique commerciale a été mené. Pendant deux demi-journées, plusieurs directeurs et directrices stratégiques d'Api ont réfléchi

collectivement sur la vision et l'identité de l'éthique commerciale de l'entreprise, et sur le cap à donner.

Notre nouvelle référente conformité Sapin II s'est formée tout au long de l'année et rédige actuellement son mémoire.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre d'alertes signalées relatives à l'éthique	4	2
Nombre de participants à la formation Ethique Sapin II	367	335

Objectifs 2024-2025

- Poursuivre la formation Ethique auprès des cuisines centrales et des nouveaux salariés, en présentiel ou via le e-learning
- Améliorer nos contrôles comptables et le respect de certaines procédures (ex : notes de frais) via la mise en place d'un nouvel outil
- Présenter le livre blanc de l'atelier éthique commerciale à la direction générale

B. Protection des données

Politique d'Api Restauration

Api Restauration est attentif à la protection des données personnelles de l'ensemble de ses parties prenantes, au respect de leur vie privée ainsi qu'à la transparence sur l'usage qu'elle en fait.

Une politique externe relative à la protection des données ayant pour objet de présenter de manière transparente les mesures mises en place au sein de nos structures, afin de respecter le RGPD et nos obligations, est disponible sur notre site internet. Des notices d'information ont également été ajoutées afin de décrire plus en détails les traitements de données personnelles effectués.

Api restauration met en oeuvre les principes suivants :

- la transparence : Api Restauration tient à ce que l'information concernant les traitements soient accessibles et faciles à comprendre pour les personnes concernées
- la pertinence des données collectées : l'entreprise veille à ce que les données personnelles collectées soient adéquates, pertinentes et non excessives
- la sécurité des données collectées : Api Restauration s'engage à mettre en oeuvre toutes les mesures de sécurité nécessaires pour protéger les données personnelles qu'elle traite

Diligence raisonnable

Une déléguée à la protection des données (DPO) est nommée dans l'entreprise depuis 2019. Elle est chargée de coordonner, avec l'ensemble des directions, la mise en conformité exigée et obligatoire notamment par le RGPD. L'entreprise prend en compte les questions relatives aux données à caractère personnel et ce, dès la phase de conception de ses projets, en particulier les sujets relatifs à leur protection (Security & Privacy By Design). De nombreuses procédures et mécanismes concernant les traitements effectués sur des données personnelles ont été développés puis mis en place, permettant d'améliorer notamment le respect de la vie privée de nos clients, convives, salariés ou tierces parties, tout en les sécurisant davantage.

Afin d'inscrire sa volonté de poursuivre sa mise en conformité, Api Restauration s'est doté en 2022 d'un logiciel participant à la digitalisation des obligations imposées par le RGPD. Cet outil permet notamment de documenter les traitements, de réaliser les analyses d'impacts, de gérer les violations de données et les exercices de droits.

Forts de ce nouvel outil, notre démarche de mise en conformité s'appuie sur les étapes suivantes :

- la constitution des registres de traitement ;
- la réalisation des études d'impact sur la vie privée lorsque nécessaire ;

- le contrôle de la conformité par des audits internes (vidéosurveillance, sites internet, outils) ;
- la formation obligatoire des directions opérationnelles ;
- l'encadrement de la protection des données dans nos appels d'offres, nos contrats clients et fournisseurs ;
- la gestion des demandes d'exercices de droits et des violations de données ;
- la définition d'une politique de conservation des données.

Résultats année n et comparaison année n-1

Dans la continuité de l'exercice 2022/23, la sensibilisation RGPD s'est poursuivie auprès des collaborateurs et collaboratrices exposés aux risques, soit la population amenée à traiter le plus de données personnelles à savoir : les directions régionales, les salariés du siège, ainsi qu'une grande partie de l'encadrement des cuisines centrales.

Plusieurs procédures ont été élaborées : gestion des exercices de droit, gestion des violations de données, zones de commentaire libre, mentions RGPD Google form, et également une politique interne relative à la protection des données, rendue disponible à tous les collaborateurs sur l'intranet Api (La Suite).

De plus, le registre des traitements a été mis à jour sur notre logiciel DASTRA. Ce registre sera mis à jour annuellement au travers d'entretiens auprès des différents services.

Un grand travail d'audit a été mené sur la mise en place du système de vidéosurveillance dans les cuisines centrales. Afin de le compléter, un guide de bonnes pratiques en matière de vidéosurveillance a été diffusé, notamment en séminaire de direction et pourra être retrouvé sur l'intranet.

Un autre audit a aussi été effectué sur nos sites "Wordpress" afin d'en vérifier les mentions légales, la politique cookies et la politique protection des données personnelles. Ce travail d'audit se poursuivra en 2024/25 sur les Google sites ainsi que sur les outils / applications.

Nous avons défini les durées de conservation des données RH : un tableau a été distribué et diffusé lors d'une réunion mensuelle RH à toutes les agences et cuisines.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Exercices de droits	3	4
Violations de données avec déclaration CNiL	3	0
Nombre de participants à la formation RGPD	367	335

Objectifs 2024-2025

- Délivrer la sensibilisation RGPD à la direction générale et continuer de former les directeurs et directrices de service, le personnel d'agence et de cuisines centrales ainsi que tous les nouveaux salariés (en présentiel ou via le e-learning)
- Mettre le guide de bonnes pratiques en matière de vidéosurveillance sur l'intranet
- Poursuivre l'audit sur la mise en place du système de vidéosurveillance auprès des cuisines centrales, débiter l'audit sur les agences régionales
- Finaliser l'audit des mentions légales, politique cookies et RGPD sur les outils / applications et les Google sites
- Terminer la rédaction des notices d'information sur les traitements concernant les collaborateurs
- Participer à l'obtention de la certification ISO 27001 (norme Afnor sur la sécurité du système d'information, cybersécurité, protection de la vie privée)

1.4. ENGAGEMENT CITOYEN DE L'ENTREPRISE

Politique d'Api Restauration

Pour servir son engagement, Api Restauration a noué des partenariats forts en tant qu'acteur historiquement engagé dans l'aide alimentaire. Conscients de l'urgence sociale et écologique, notre démarche de mécénat est ambitieuse et sincère, portée par des préoccupations d'efficacité et d'impact.

Diligence raisonnable

Depuis plusieurs années, Api Restauration est engagé auprès d'une dizaine d'associations en lien avec notre cœur de métier : l'alimentation durable et la solidarité alimentaire.

★ **Fonds de dotation** : Nous avons créé en août 2022, le Fonds de dotation Api Restauration. A travers cet organisme à but non lucratif, nous conduisons et soutenons des missions d'intérêt général dont l'objet est de soutenir une alimentation durable et solidaire. Le Conseil d'Administration est constitué de 5 membres dont 3 de la famille Debosque ainsi que de la Directrice RSE et du Directeur Administratif et Financier. L'objectif : cadrer la démarche et apporter un regard objectif sur les partenariats.

Notre démarche de mécénat est coordonnée d'une part par le Fonds de dotation et d'autre part par des actions de mécénat impulsées par la Direction Générale ou les Directions Régionales.

Api Restauration est partenaire et membre du Conseil d'Administration de la Fondation pour la Nature et l'Homme (FNH) depuis janvier 2017. Nous nous investissons activement dans le déploiement de la démarche Mon Restau Responsable créée par la FNH et Restau'co.

Résultats année n et comparaison année n-1

Le Conseil d'Administration du Fonds de dotation s'est réuni trois fois durant l'exercice. Nous avons pu pérenniser nos partenariats historiques en renouvelant les conventions tri-annuelles et en augmentant le don pour l'association Elevage Sans Frontières.

Par ailleurs, nous avons noué un nouveau partenariat avec l'association Terre de Liens. Cette dernière a pour objet de préserver les terres agricoles en aidant financièrement les paysans à s'installer ou à reprendre une exploitation.

En 2023, l'opération du Dessert Solidaire n'a pas été renouvelée à l'échelle nationale, mais les restaurants qui le désirent peuvent toujours y participer. Pendant le mois de décembre, les restaurants volontaires cuisinent une pâtisserie au chocolat fair trade. Le montant des

ventes est ensuite intégralement reversé à Action Contre la Faim.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre d'associations soutenues par le FDAR*	8	8
Dotation financière Api Restauration vers son fonds de dotation	250 000 €	300 000 €
Montant récolté lors de l'opération Dessert Solidaire	10 326 €	1748 €

*Fonds de dotation Api Restauration

Objectifs 2024-2025

- Développer une page dédiée au Fonds de dotation sur notre site internet
- Lancer un appel à projets autour de l'agriculture durable

1.5. DIGITALISATION DE L'ENTREPRISE

A. La digitalisation au service des convives

Politique d'Api Restauration

Api Restauration s'engage dans la digitalisation de nos services pour améliorer continuellement l'expérience de restauration de nos convives. Nous souhaitons développer une démarche de digital responsable en adaptant nos prestations avec les besoins clients et en utilisant des technologies cohérentes avec les ressources qu'elles engagent.

Diligence raisonnable

Chaque année, nous réfléchissons à élargir nos services et à amener plus de solutions grâce au digital. Les outils digitaux que nous développons touchent tous les secteurs de convives avec un même objectif : améliorer l'expérience de restauration. Par exemple :

- Affichage dynamique des menus et des prix (écrans, application mobile, chaîne TV)
- Services de commande et règlement en ligne
- Système de réservation de créneaux horaires
- Application convive
- Récupération automatique des consignes
- Newsletters...

L'ensemble de nos outils digitaux sont répertoriés dans un catalogue interne avec des fiches explicatives. Une brigade digitale aide au déploiement de ces divers services.

Résultats année n et comparaison année n-1

Sur l'exercice 2023/24, nous avons mis en place une solution de totems "maison" pour l'affichage dans nos restaurants. Au total, 30 totems ont été fabriqués dans les Hauts-de-France. Certaines pièces ont été imprimées en 3D au siège (fixations de l'écran). De la même manière, l'assemblage final des totems est réalisé au siège. Cette solution "maison" a l'avantage d'être plus économique et plus durable puisque les différents éléments du totem sont facilement réparables.

Nous avons déployé une nouvelle génération d'écrans pour l'affichage dynamique sur nos nouveaux sites. Ces écrans offrent plusieurs avantages : ils nécessitent moins de matériel, consomment moins d'énergie, et réduisent les problématiques de maintenance.

Une partie de l'équipe IT a travaillé sur le remplacement des étiquettes plastifiées par des étiquettes connectées pour la vente à emporter. Ces étiquettes ont fait l'objet d'un test en 2024, puis mis en pause en raison de contraintes budgétaires.

Nous avons travaillé sur la mise en conformité RGAA de notre site web convives (Côté Resto). Cette norme RGAA permet d'améliorer l'accessibilité numérique d'un site et de ses contenus (lecture automatique de texte, zoom, etc).

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre d'éléments d'affichage dynamique (consommation électrique annuelle estimée)	1160 (161 MWh)	1304 (162 MWh)

Objectifs 2024-2025

- Intégrer la gestion des langues étrangères dans notre site convives
- Créer un extranet client pour partager facilement les documents de la relation commerciale

B. La digitalisation au service d'une meilleure gestion des cuisines

Politique d'Api Restauration

Chez Api Restauration, nous développons des outils digitaux en cohérence avec nos besoins afin d'optimiser la gestion de nos restaurants et cuisines centrales au quotidien, et de fluidifier l'information en la rendant disponible au plus grand nombre.

Diligence raisonnable

★ **Menu App** : Outil interne d'exploitation réunissant catalogue de produits et fiches recettes par secteur de convives. Cet outil permet d'estimer les besoins de production, de gérer les commandes de repas et d'organiser les livraisons des cuisines centrales. C'est un levier incontournable pour limiter le gaspillage alimentaire et garantir le respect de nos engagements produits et culinaires.

Autour de Menu App, nous développons des portails web pour permettre aux clients de passer commande, en communiquant eux-mêmes leurs effectifs, et donc aux chefs d'adapter leur production. Ces portails web constituent également des espaces d'information pour les convives et leurs familles qui peuvent consulter les menus, prendre connaissance des ingrédients et allergènes présents dans les plats, et accéder à des actualités hebdomadaires sur la prestation (nouveaux produits, fournisseurs, animations, engagements qualité...).

En 2023, une nouvelle interface de Menu App a vu le jour : Ma Gestion. L'objectif : améliorer la gestion des restaurants en calculant les besoins alimentaires en fonction de l'effectif prévu.

Résultats année n et comparaison année n-1

Nous avons profité de l'exercice 2023/24 pour continuer le déploiement de nos outils d'exploitation ; Menu App a été généralisé sur la quasi-totalité des cuisines centrales, et ce, grâce à l'accompagnement du service outil métier. Par ailleurs, plusieurs sessions de formation ont été organisées pour accompagner les chefs de cuisine dans la prise en main du logiciel Ma Gestion.

Le nouvel outil "Api Delivery" a été déployé sur 1/3 des cuisines centrales, et ce, grâce à l'accompagnement du service logistique en place. Dorénavant, les chauffeurs-livreurs Api sont équipés d'un terminal à travers lequel il est possible de récupérer la tournée, confirmer la livraison, informer d'un retard, etc.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre de cuisines actives sur Menu App	177	148
Nombre de restaurants actifs sur Ma Gestion	non suivi	663
Nombre de clients utilisant l'un de nos outils digitaux pour passer commande	9 181	10 216
Nombre de commandes passées via les outils digitaux	4 233 177	4 702 453

Objectifs 2024-2025

- Déployer l'outil Api Delivery pour les chauffeurs-livreurs sur toutes les cuisines centrales d'ici 2025, et compléter l'app
- Refondre nos outils pour récupérer les effectifs prévisionnels des repas livrés
- Intégrer le passage des commandes fournisseur directement dans Menu App
- Poursuivre le déploiement à grande échelle du logiciel Ma Gestion

C. La digitalisation au service d'une meilleure gestion interne

Politique d'Api Restauration

La digitalisation prend une place de plus en plus importante dans la gestion interne de l'entreprise. Ces dernières années particulièrement, il est devenu essentiel de nous tourner vers la digitalisation pour optimiser notre organisation et nos processus.

Une stratégie de digitalisation est mise en place pour gérer les systèmes d'information et de communication entre les collaborateurs. Nous digitalisons nos outils de travail afin de les rendre facilitants et accessibles à tous.

Diligence raisonnable

Nous utilisons un système d'information interne (Cloud Api) pour avoir un suivi sur les opérations et sur les informations des sites et des collaborateurs.

La Direction des outils métiers support accompagne les salariés dans la prise en main des outils et développe des reporting pour suivre différents indicateurs de performance (RH, Achats, Formation...).

Le matériel informatique mis au service des collaborateurs est régi par une charte d'utilisation. Cette charte décrit de manière explicite les bons usages.

Depuis 2020, nous avons fait le choix de travailler sur des Chromebooks pour des raisons de sécurité, de consommation électrique, de durée de vie et de support informatique.

Nous utilisons quotidiennement la visioconférence (pour les fonctions le permettant). Cela permet de limiter les déplacements et offre une souplesse vis à vis des échanges.

★ **Cybersécurité** : Face à notre utilisation grandissante des outils digitaux, la cybersécurité est un enjeu croissant pour Api. Tous les ans, des campagnes d'audits sont réalisées pour vérifier la sécurité de nos applications et de nos infrastructures. Des rappels réguliers sont effectués aux salariés sur l'utilisation du matériel informatique, la gestion des mots de passe ou les mails de phishing par exemple.

Résultats année n et comparaison année n-1

Nous avons mis à jour la charte informatique (politique opérationnelle découlant de la PSSI), laquelle a été validée par les partenaires sociaux. Cette politique s'accompagne dorénavant d'un livret des bonnes pratiques des outils informatiques.

Plusieurs actions ont été mises en place pour renforcer la sensibilisation des salariés à la cybersécurité : l'organisation d'un escape game pour les directions de service, une solution ludique de cours et quiz orientée pour les utilisateurs du siège, ainsi que deux campagnes

de phishing.

Les équipes IT, en étroite collaboration avec les équipes RH, ont travaillé activement au remplacement du système de paie actuel par un nouveau système d'information RH. Ce grand projet entraîne la création d'un portail salarié et d'une identité numérique pour tous les salariés Api.

L'intranet Api a fait l'objet d'une refonte totale. Plus collaboratif, plus moderne, plus simple, cet intranet sera la porte d'entrée du nouveau portail salarié dès 2025.

Les équipes Finance ont travaillé sur la dématérialisation de nos factures, et ce, bien avant de la réglementation applicable en 2026. Un gros chantier a été mené cette année notamment sur les factures fournisseurs.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Etat du parc informatique	3794 ordinateurs	4516 ordinateurs
Nombre de mails moyen par jour	54 969 entrants, 13 501 sortants	54 436 entrants, 16 097 sortants
Nombre de visio moyen par mois	4489	5563
Nombre d'ateliers d'accompagnement aux outils informatiques	non suivi	18

Objectifs 2024-2025

- Remplacer le système de paie actuel par un nouveau système d'information RH : création d'un portail salarié et d'une identité numérique pour tous les salariés
- Créer un parcours documentaire pour les nouveaux arrivants sur l'intranet
- Obtenir la certification ISO 27001 (norme Afnor sur la sécurité du système d'information, cybersécurité, protection de la vie privée)
- Étendre la solution de sensibilisation à la cybersécurité au personnel d'agence et organiser une troisième campagne de phishing
- Mettre en place un portail de support unifié

2. ACHATS ALIMENTAIRES

2.1. APPROVISIONNEMENTS LOCAUX ET DÉCENTRALISÉS

Politique d'Api Restauration

De manière historique, Api Restauration a développé une politique de gestion et d'approvisionnement très décentralisée. Nous souhaitons développer en priorité les approvisionnements en circuits courts et locaux afin de préserver l'ancrage territorial et les tissus économiques des régions dans lesquelles l'entreprise est implantée.

Être cuisinier responsable, c'est lutter contre la standardisation des menus, réduire notre empreinte carbone et favoriser l'économie régionale. Pour cela, nous devons apporter à nos chefs le choix de leurs moyens au sein d'un cadre maîtrisé répondant à toutes les exigences réglementaires et de qualité.

Nous sommes confortés dans notre politique d'approvisionnement par la loi Egalim, renforcée en août 2021 par la loi Climat et Résilience, et confirmons notre choix de décentraliser nos achats pour privilégier l'ancrage territorial et les partenariats avec de petits fournisseurs et producteurs français afin de les accompagner vers des pratiques toujours plus durables.

Diligence raisonnable

La mercuriale des achats chez Api Restauration est ouverte pour permettre des achats adaptés aux spécificités régionales. Le service national des Achats alimentaires développe les listes de produits référencés en réponse aux attentes des sites en apportant un cadre maîtrisé.

Notre système d'achats décentralisé et notre logiciel d'approvisionnement permettant le référencement de produits locaux offrent une autonomie et une liberté régionale dans le choix des produits et des fournisseurs. Ce système facilite l'entrée de petits producteurs locaux tout en s'assurant du respect de la réglementation en termes de conditions d'hygiène et en contrôlant les pratiques agricoles.

Construire une politique d'approvisionnement responsable requiert un regard sur l'ensemble de nos achats : ainsi, un outil informatique de pilotage des achats (e-Market) a été développé en interne et déployé progressivement au sein des régions. Par ailleurs, nous avons construit un outil de reporting permettant de suivre, entre autres, l'origine des produits et les engagements pris par chacune de nos régions.

Les acheteurs et les référents achats qui maillent le territoire sont responsables des relations saines d'Api Restauration avec ses partenaires producteurs. Ils sont les garants de ce développement équitable. Au plus proche du monde agricole, ils peuvent construire des filières d'approvisionnement en direct.

Résultats année n et comparaison année n-1

Sur l'exercice 2023/24, nous avons continué nos efforts pour augmenter la part des achats en ancrage territorial, au travers d'actions telles que :

- La refonte des contrats locaux Egalim (en même temps que l'ajout d'une clause RSE)
- La nouvelle interface pour intégrer les mercuriales de nos fournisseurs locaux
- L'évolution de l'outil de paramétrage pour faire des socles d'engagements régionaux par secteur d'activité (de la petite enfance à la personne âgée)
- Le nouveau logiciel de référencement produits pour améliorer la traçabilité de ces derniers : origine de production, origine de transformation, labels...
- Le travail de fond sur la justesse de nos données mercuriale et l'accompagnement des équipes terrain

Le service des Achats alimentaires a travaillé, main dans la main avec les régions, sur l'optimisation des livraisons de nos fournisseurs-distributeurs afin de réduire leur nombre.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre d'acheteurs régionaux et référents Achats	4 acheteurs régionaux, 41 référents	4 acheteurs régionaux, 43 référents
Utilisation du logiciel e-Market	88,2%	90,1%
Part de viande fraîche d'origine France	84%	87%
Part de volaille fraîche d'origine France	92%	95%
Part des achats en ancrage territorial 📍	7%	9%
- Secteur petite enfance	8%	11%
- Secteur scolaire	8%	8%
- Secteur entreprise	8%	9%
- Secteur senior médico-social	6%	8%

Objectifs 2024-2025

- Augmenter la part des achats en ancrage territorial : au moins 10% sur tous les secteurs
- Apporter des solutions logistiques à nos producteurs et / ou éleveurs pour que plus de sites puissent s'approvisionner auprès des petites producteurs
- Continuer à accompagner nos référents achats sur l'évolution de nos outils toujours plus complets dans le référencement local
- Relocaliser certaines denrées alimentaires animales d'origine Europe à France

2.2. ACHATS ALIMENTAIRES RESPONSABLES

Politique d'Api Restauration

Nous travaillons au quotidien pour limiter l'impact de nos achats alimentaires et pour contribuer à la biodiversité.

Pour se faire, nous développons une politique forte de sélection, de construction et d'accompagnement des filières agricoles et agroalimentaires :

- Api Restauration développe ses achats en denrées issues de l'Agriculture Biologique en privilégiant l'approvisionnement local.
- Api Restauration favorise les fruits et légumes de saison, ainsi que les produits frais. Nous privilégions toujours les produits bruts et la cuisine "cuisinée" (par opposition aux plats "assemblés").
- Api Restauration favorise une pêche plus responsable et prend des engagements au niveau national.
- Api Restauration s'engage à ne cuisiner qu'avec des œufs (coquilles et ovoproduits) issus de filières plus respectueuses du bien-être animal et prend l'engagement de ne plus utiliser d'œufs de poules élevées en cage d'ici 2025.
- Api Restauration partage le constat du besoin d'amélioration des pratiques d'élevage et d'abattage de la filière du poulet de chair et se rallie aux engagements du European Chicken Commitment.

Par ailleurs, 100% de nos pommes et poires françaises sont issues de vergers éco responsables (certification environnementale niveau 2), et 100% de notre bœuf provient de France.

Diligence raisonnable

Notre mercuriale "produits frais" est évolutive et restrictive pour privilégier une sélection de saison.

Nous avons supprimé 3 espèces de poissons menacées : le thon rouge, le requin et le grenadier. Chaque année, nous assurons une veille pour mettre à jour cette liste des espèces interdites. Nous diversifions notre offre de produits de la mer et remettons au goût du jour des espèces de poissons moins connues.

Pour augmenter notre approvisionnement en produits durables, le service des Achats alimentaires a mis en place un socle national d'engagements.

Nous avons construit pour les équipes un outil de reporting interne afin qu'elles puissent communiquer aux clients la part et le détail des approvisionnements en produits durables

dans leurs menus. Par ailleurs, ce reporting nous permet de suivre l'origine des produits et la part de produits frais.

Conscients des enjeux environnementaux des filières (notamment animales), nos acheteurs régionaux participent à la construction et à l'accompagnement de nombreuses filières telles que la filière Charolais de Bourgogne IGP avec le fournisseur Watterlot, et la filière de volailles labellisées en Alsace avec Siebert Volailles.

Api Restauration fait le choix de privilégier les fournisseurs les plus proches de ses valeurs en associant des critères éthiques, sociaux et environnementaux dans ses pratiques d'achat et dans l'élaboration des cahiers des charges. Depuis 2021, une Charte Achats est signée par chaque fournisseur.

Résultats année n et comparaison année n-1

Nous avons augmenté de +30 points la part d'œufs et ovoproduits de poulets élevés hors cage. Cette nette progression s'explique notamment par le travail réalisé sur l'intégralité de nos achats de coule d'œuf. Nos œufs sont certifiés CE2.

Dans le cadre du European Chicken Commitment, nous avons publié notre premier reporting CIWF garantissant plus de transparence sur nos engagements d'approvisionnements en poulet frais. Les 5 indicateurs sont partagés sur [notre site internet](#).

Nous avons élargi notre gamme de fruits et légumes sans aucune exigence de calibre à nos partenaires producteurs et distributeurs : pommes à compote bio, carottes bio, poireaux, céleris rave, choux, panais, courges. Nous avons profité de la SERD (Semaine européenne de réduction des déchets) pour communiquer sur l'évolution de notre tonnage de produits non calibrés.

La Charte des Achats alimentaires, à l'attention de nos fournisseurs et de nos clients, a fait l'objet d'une mise à jour. Cette dernière précise nos engagements groupe, notamment sur les produits non calibrés, la pêche durable et le bien-être animal.

Les services des Achats, Informatique et RSE ont travaillé activement à l'élaboration d'un reporting carbone pour suivre l'empreinte de nos achats alimentaires. Après plus d'un an de travail, le reporting carbone a été finalisé en 2024 et fera l'objet d'un déploiement officiel dès octobre.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Part des achats d'œufs et ovoproduits hors cage	42%	74%
Part des achats en produits de la mer issus de la pêche durable	17%	25%

Part des achats en produits labellisés (hors bio) 🎯	12%	14%
- Secteur petite enfance	16%	19%
- Secteur scolaire	13%	16%
- Secteur entreprise	12%	13%
- Secteur senior médico-social	10%	11%
Part des achats alimentaires bio 🎯	7%	8%
- Secteur petite enfance	20%	23%
- Secteur scolaire	10%	12%
- Secteur entreprise	5%	6%
- Secteur senior médico-social	2%	2%

Objectifs 2024-2025

- Augmenter la part de nos achats en produits durables : 25% incluant les produits biologiques
- Augmenter la part d'œufs et ovoproduits de poules élevées hors cage : 100% d'ici 2025
- Respecter nos engagements du European Chicken Commitment : 100% d'approvisionnement auprès d'élevages garantissant un accès au plein air ou à un jardin d'hiver à l'horizon 2026
- Former les acheteurs aux achats durables
- Déployer largement le reporting carbone des achats alimentaires et fournir le soutien nécessaire aux équipes terrain

3. ENJEUX SOCIAUX LIÉS AU TRAVAIL

3.1. SANTÉ ET SÉCURITÉ DES SALARIÉS

Politique d'Api Restauration

Api Restauration prend à cœur ses responsabilités en matière de Santé Sécurité et Environnement vis-à-vis des salariés, comme pour l'ensemble des parties prenantes. Notre démarche globale nous permet de maîtriser les risques liés à notre activité, de réduire les accidents de travail et de préserver l'environnement.

Diligence raisonnable

Les services Ressources Humaines (RH), Qualité, Sécurité et Environnement (QSE) œuvrent au quotidien pour protéger la santé et la sécurité des salariés chez Api.

La CSSCT, organe du Comité Social Économique (CSE), contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Au niveau national, un tableau de suivi des accidents de travail et des maladies professionnelles est tenu. Un reporting annuel est fourni à chaque Direction Régionale afin d'analyser les résultats et de définir un plan d'amélioration.

★ **Programme annuel de prévention** : Chaque année, à partir du mois de novembre, le service QSE engage une campagne de sensibilisation sur la sécurité au travail. Une causerie "sécurité" est réalisée auprès de chaque équipe de cuisine, dont le thème est défini suivant la première cause d'accidents observée l'année n-1 ou les faits marquants (accidents graves) rencontrés.

A chaque intégration, l'encadrement a pour mission d'accompagner le nouveau salarié et de veiller au respect des bonnes pratiques d'hygiène, à la maîtrise de l'HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point), au respect des règles de sécurité du site et des bonnes pratiques environnementales. L'accueil est complété par le visionnage d'une vidéo Santé Sécurité Environnement, suivie directement d'un questionnaire de validation des acquis. Plusieurs formations relatives à la sécurité au travail sont dispensées.

Les postes de travail ainsi que les tenues vestimentaires mises à disposition de nos équipes sont adaptés à leurs besoins (aménagement de poste selon le handicap, chaussures de sécurité, vestes-polaires, etc). Nous avons fait le choix de produits lessiviels sans substances cancérogènes-mutagènes-reprotoxiques (CMR) et sans ammoniums quaternaires. Par ailleurs, nous avons choisi des conditionnements dont le poids ne dépasse pas 15 kilogrammes.

Résultats année n et comparaison année n-1

Le projet TMS Pros en lien avec la Carsat a pris fin. Ce programme de lutte contre les troubles musculo-squelettiques s'est traduit par l'étude de postes sur 17 de nos établissements. Le projet nous a permis d'améliorer notre maturité et notre autonomie dans la prévention de ces risques.

Cette année, le format des causeries "sécurité" a évolué pour se concentrer sur les encadrants (chefs de secteurs et gérants). L'objectif : se réapproprier la culture de la sécurité et les rendre animateurs.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre de maladies professionnelles reconnues	76	82
Nombre de dossiers MP en cours	11	18
Nombre d'accidents du travail avec arrêt reconnu	438	552
Taux de fréquence d'accidents du travail 🎯	32,61	37,21
Taux de gravité	1,59	1,91
Indice de fréquence	48,6	53,5
Nombre de risques de dangers graves et imminents	0	1
Thème de la causerie (réalisée lors du mois de la sécurité)	Principes généraux de prévention en cuisine (accent sur le port de charge)	Animer la prévention par l'évaluation des risques (document unique)
Nombre de collaborateurs impliqués dans la démarche QSE	45	62

Objectifs 2024-2025

- Maintenir le nombre de risques de dangers graves et imminents à 0
- Refondre l'accueil "hygiène sécurité" pour les nouveaux salariés à travers un jeu en ligne pour faciliter l'appropriation des connaissances

3.2. GESTION DES CARRIÈRES

A. Stabilité et pérennité de l'emploi

Politique d'Api Restauration

Le modèle et la bonne forme économique d'Api Restauration, entreprise familiale et indépendante, permettent d'investir dans des emplois stables. L'entreprise favorise les contrats à durée indéterminée pour encourager la stabilité des salariés, ce qui se traduit par de longues carrières et des parcours d'évolution interne.

Diligence raisonnable

La politique de gestion des ressources humaines est gérée par le service national RH. Trois juristes et deux responsables des ressources humaines sont présents au siège. Les assistants en région relaient la politique et gèrent ces aspects au niveau local.

Les salariés sont impliqués dans les résultats de l'entreprise, avec une participation versée annuellement à tous les salariés ayant plus de 3 mois d'ancienneté (temps de présence effectif) et un plan d'attribution gratuite d'actions. Ce plan consiste à faire bénéficier à tous les salariés de plus de 10 ans d'ancienneté d'actions gratuites et la participation aux assemblées générales. Il n'existe pas d'actionnariat externe chez Api. Toutes les décisions sont prises strictement en interne sur la stratégie de l'entreprise.

L'actionnariat fait partie des avantages liés à l'ancienneté qui favorisent la fidélité des salariés. L'Association des Retraités d'Api Restauration (ARA) est une autre mesure pour fidéliser et garder un lien avec nos anciens salariés, grâce à des sorties culturelles ainsi que l'accès à des tarifs préférentiels.

Lors des cessions de contrats commerciaux avec nos clients, nous avons l'obligation de céder le personnel en place au prestataire reprenneur : un grand nombre d'embauches et de départs est donc lié à cette obligation sectorielle en cas de perte ou de reprise de contrat.

Résultats année n et comparaison année n-1

Le guide des procédures RH (versions papier et dématérialisé) a été mis à jour cette année. L'objectif : communiquer sur les principales problématiques RH rencontrées en région et harmoniser les pratiques. Cette ressource vient compléter les visio RH / paie qui se tiennent tous les mois pour communiquer sur les différents sujets d'actualité. C'est un moment privilégié avec les assistants RH en région qui permet de mutualiser les questions et favoriser les échanges de bonnes pratiques.

Notre nouveau site de recrutement a été mis en ligne : <https://www.apirecrute.com/>. Ce dernier se veut plus attractif et plus intuitif. Le site est accessible depuis l'intranet pour faciliter le recrutement en interne. Un jeu de cartes a été créé pour mettre en avant les valeurs et les avantages d'Api sur les salons de recrutement. Ces dispositifs nous permettent d'améliorer notre marque employeur et notre attractivité auprès des candidats.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre de collaborateurs	9017	10 338
Part des salariés de moins de 25 ans	5,1%	5,5%
Part des salariés de plus de 45 ans	50,0%	48,6%
Part des salariés seniors (plus de 55 ans)	18,6%	19,0%
Part des salariés à temps plein	74,6%	75,5%
Part des salariés en CDI	96,9%	96,8%
Nombre d'ETP en intérim	911	1200
Nombre d'embauches	3836	4492
Nombre de départs	3240	3308
Taux d'absentéisme	9,53%	9,38%
Taux de turnover	53,6%	55,3%
Taux de turnover / Ancienneté moyenne	6,6%	7,3%
Part des salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté	45,5%	42,4%
Nombre de salariés actionnaires	962	1006
Montant de la participation versée aux salariés	5 907 965€	11 493 745€

Objectifs 2024-2025

- Proposer une nouvelle version du guide de procédures RH encore plus accessible
- Renouveler le format des visio mensuelles RH / paie pour apporter plus d'interactivité
- Mettre en place un outil de suivi de l'actionnariat

B. Évolution et formation

Politique d'Api Restauration

Nous cherchons à entretenir la passion de nos équipes pour leur métier et à garantir une excellence dans les assiettes de nos convives. Parce que nous sommes attachés à faire grandir nos salariés et à les faire évoluer en compétences, la promotion interne et la formation sont essentielles chez Api Restauration.

Diligence raisonnable

Entretien annuel d'activité :

Les entretiens annuels d'activité sont à réaliser chaque année pour l'ensemble des salariés. De ces entretiens découle le plan de développement des compétences en fonction des besoins en formation exprimés par le terrain.

La Direction Générale met un point d'honneur à se déplacer sur les entités régionales pour réaliser les entretiens annuels d'activité des encadrants (tournée de 18 mois).

Formation :

La formation est fortement encouragée au sein d'Api : l'objectif de l'entreprise est de faire bénéficier chaque salarié d'au moins une formation dans l'année.

Les formations proposées aux salariés ont lieu au sein de nos trois centres de formation : l'Institut Culinaire de Paris (ICP), l'Institut Culinaire du Nord à Lys-lez-Lannoy (ICN) et l'Institut Culinaire d'Alsace (ICA). Elles peuvent aussi avoir lieu en région ou in situ dans les cuisines. Les formations sont assurées par des formateurs rattachés à l'INFRES ou par des prestataires externes.

Il existe deux grands types de formations : des formations par métier (cuisine ou encadrement) et des formations par secteur d'activité. Les formations par secteur vont de la petite enfance à la personne âgée, afin que chaque salarié soit en phase avec les besoins de ses convives.

Nos chefs peuvent se former en rejoignant l'une de nos promotions MOF (Meilleur Ouvrier de France) : un parcours pensé sur une année complète, pour 12 de nos chefs, avec pour but de faire partager la philosophie du chef MOF.

Contrats d'alternance :

Api Restauration met en avant ses alternants comme preuve de son engagement continu pour renforcer le lien entre l'école et le monde de l'entreprise. Chaque année, nous employons des personnes de divers horizons - jeunes et moins jeunes - afin de les accompagner dans leur orientation professionnelle et de transformer l'alternance en embauche.

Pour développer l'alternance chez Api, nous nous appuyons sur notre réseau de partenaires composé de CFA (Centres de formation d'apprentis), de Chambres des métiers et de l'artisanat, de lycées, des Missions locales, de France Travail et de Proch'Orientation. A travers ces derniers, nous souhaitons toucher des personnes éloignées de l'emploi ou en découverte de métier.

Une personne peut enchaîner plusieurs contrats d'alternance chez Api, par exemple, un CAP Cuisine qui se poursuit par un Master Hôtellerie Restauration.

Résultats année n et comparaison année n-1

Le groupe de travail "Api Parité" constitué l'année dernière a abouti au lancement d'un projet sur l'évolution professionnelle de 2 femmes par région en qualité de commis, cuisinière ou cheffe de cuisine. Après une phase importante de sélection des candidates, sur leurs motivations et compétences, ces dernières débiteront un parcours de formation fin 2024 pour un an.

L'activité de l'Institut Culinaire du Médico-Social a officiellement démarré avec la formation "Mieux mettre en avant nos atouts auprès des ESMS". La formation, à destination de l'encadrement du secteur médico-social (directions régionales, commerciaux, chefs de secteur, diététiciens), est animée par Christine Huss, directrice Nutrition Santé chez Api, en collaboration avec Nutriculture.

Pour la première fois, en 2023, nous avons démarré une nouvelle formation qualifiante titre à finalité professionnelle "chef de cuisine en restauration collective". Au total, 12 cuisiniers et seconds de cuisine ont été formés au CQP. Diplôme en poche, ces salariés bénéficieront d'une promotion en interne dès septembre.

Sur la région toulousaine, nous avons reconduit la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC). Sur un groupe de 8 personnes, 4 ont fait l'objet d'une embauche chez Api. Par ailleurs, nous avons réussi l'intégration de 6 Réunionnais sur le titre à finalité "cuisinier".

En réponse aux besoins du terrain, de nouvelles formations se sont ajoutées au catalogue, par exemple : la formation sur le tutorat en alternance, ou encore, la version simplifiée de la formation sécurité alimentaire (méthode FALC).

Pour renforcer l'inclusion chez Api, un test a été mené avec le département du Nord et les contrats aidés (contrats initiative emploi, emplois francs, emplois jeunes). Ce test s'est traduit par l'organisation de job dating au département ou dans les agences / événements France Travail, ce qui a abouti à une vingtaine d'embauches.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Part des salariés formés	40,84%	35,44%
Nombre d'heures de formations réalisées	31 705	52 272
Nombre d'inscriptions individuelles en formation	6862	8638
Taux de présence en formation	76%	73%
Nombre de certificats de qualification professionnelle obtenus	15	27
Nombre de formations culinaires	122	205
Nombre de promotions internes	1521	867
Nombre d'apprentis	114	131

Objectifs 2024-2025

- Mener à bien le projet "Api Parité" sur l'évolution professionnelle des femmes
- Proposer un parcours pour les chefs de secteur seniors (avec une certaine ancienneté)
- Mettre en place un outil pour les EAA et les entretiens professionnels pour suivre et aider à la construction du parcours de formation du salarié
- Mettre en place une formation certifiante sur du titre à finalité professionnelle de commis pour les travailleurs en situation de handicap
- Dupliquer les actions de recrutement et de partenariat menées avec le département du Nord dans les autres départements

C. Qualité de vie et des conditions de travail

Politique d'Api Restauration

L'engagement d'Api Restauration est de tout mettre en œuvre pour garantir le bien-être, la santé et la sécurité de l'ensemble de ses salariés. Nous affirmons l'importance d'un équilibre sain entre vie privée et vie professionnelle pour maintenir bien-être et performances au travail.

Diligence raisonnable

La CSSCT, organe du Comité Social Économique (CSE), contribue à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise et veille à la protection de la sécurité et de la santé des salariés.

L'engagement d'Api se traduit notamment par la signature d'un accord de qualité de vie au travail, signé en septembre 2018 par l'ensemble des instances représentatives du CSE.

Conciliation travail et vie personnelle :

La pratique du télétravail chez Api a été pérennisée à travers la signature et la mise en place d'un accord pour le télétravail en 2021 : possibilité de télétravailler 1 à 2 jours par semaine pour les postes compatibles.

L'accord sur le télétravail s'accompagne d'une Charte sur le droit à la déconnexion. Celle-ci garantit le bon usage des outils informatiques au service du respect du temps de repos et de congé, permettant un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés.

Depuis 2015, Api Restauration négocie des accords berceaux avec les crèches où nous sommes prestataires afin de réserver des places pour les enfants de nos salariés.

Vie d'entreprise :

Une newsletter interne "Be Api" est diffusée mensuellement via l'intranet à l'ensemble des salariés (ayant une adresse mail) et met en avant les actualités d'entreprise, les promotions internes, les anniversaires, les événements familiaux et les réussites !

Une activité de cohésion annuelle (sortie d'équipe) et des moments de convivialité avec les familles des salariés sont organisés chaque année (ex : Arbre de Noël, BBQ d'été).

★ **Les Api Day's** : Les nouveaux salariés en CDI chez Api sont invités lors de journées d'intégration au siège social. Cet événement exceptionnel est organisé 4 fois par an et réunit environ 200 salariés à chaque session. La Direction Générale est présente. En complément, une journée de présentation des services est proposée aux fonctions supports et encadrantes.

Valorisation des salariés :

Parce que nous croyons au potentiel et à la mise en valeur des compétences de nos salariés, un concours culinaire est organisé tous les 4 ans : les Api d'Or. Lors de cet événement exceptionnel, ouvert à tous, des binômes concourent devant un jury de chefs prestigieux.

Nous mettons en avant les compétences culinaires de nos salariés en éditant chaque année un livre de recettes exclusives, résultat d'un appel à participation auprès des salariés Api. Ce livre met en exergue leurs savoir-faire, les reconnaît en les nommant. Il est envoyé à tous les salariés à partir de 6 mois d'ancienneté en CDI.

Assistance :

Depuis 2020, Api Restauration met à disposition des salariés des services d'assistance accessibles pour tous par téléphone (CFDP) : accompagnement social, assistance psychologique et assistance juridique.

Résultats année n et comparaison année n-1

La 7e édition du concours des Api d'Or a été lancée ! Cette nouvelle édition, qui s'inscrit parfaitement dans notre statut d'Entreprise à mission, est une invitation à découvrir des recettes innovantes et gourmandes, en tenant compte de leur impact carbone. Six demi-finales (sur 16 au total) ont déjà été organisées. La grande finale est prévue au printemps 2025.

Le dispositif d'assistance (CFDP) a fait l'objet d'un point à part entière lors d'une visio RH / paie. Cela a permis de présenter le bilan des actions menées par CFDP et d'échanger sur les cas de salariés concernés.

Dans le cadre du parcours de formation, les directeurs et directrices d'Api ont participé collectivement à la construction d'une enquête de satisfaction sur le bien-être au travail. Ce dernier est en cours de finalisation et sera déployé progressivement dans les régions.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre de salariés ayant participé aux Api Day's	609	658
Nombre de salariés bénéficiants d'une place en crèche grâce aux accords berceaux	65	67
Pratique sportive	non concernés (emplois actifs pour la majorité des salariés)	

Objectifs 2024-2025

- Poursuivre les demi-finales des Api d'Or et organiser la finale au printemps 2025
- Mettre à jour le livret d'accueil salariés et sa version FALC (facile à lire et à comprendre)
- Créer un parcours documentaires pour les nouveaux arrivants sur l'intranet
- Mettre en place, avec l'Aract, un dispositif pour évaluer l'intégration et les conditions de travail des salariés
- Faire aboutir l'accord sur la mobilité interne
- Réviser l'accord sur la qualité de vie au travail

3.3. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

A. Respect des droits humains

Politique d'Api Restauration

Api Restauration place au cœur de son organisation, et de sa façon de travailler, le respect de la personne. Nous nous engageons à adopter une approche non discriminatoire et à offrir des chances égales d'emploi et d'évolution. Nous respectons et valorisons la diversité des profils et veillons à ce que toutes les voix soient valorisées et entendues.

Naturellement, nous protégeons l'ensemble de nos salariés contre toute forme de harcèlement, d'intimidation ou de victimisation, qu'elle soit de nature physique, psychologique ou sexuelle.

Diligence raisonnable

Tous nos salariés sont protégés par le droit français et soumis aux dispositions de la convention collective de l'entreprise (IDCC 1266 - 3225).

Les discriminations à l'embauche et au travail sont proscrites. Api s'engage à une égalité de traitement des candidatures, basée sur l'évaluation des compétences, des motivations et des expériences, et ce, pour promouvoir l'égalité des chances.

Plusieurs chartes internes rappellent les engagements d'Api au regard des droits humains et de lutte contre les discriminations, par exemple, la Charte des salariés et la Charte du recrutement responsable (accessible à tous depuis notre site internet).

La CSSCT, organe du Comité Social Économique (CSE), contribue à promouvoir la santé, la sécurité et de bonnes conditions de travail dans l'entreprise. La commission réalise, entre autres, des enquêtes dans le cadre de harcèlement moral et se réunit à ce sujet chaque trimestre. Il existe en parallèle une commission de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes qui se réunit quatre fois par an.

Une procédure de lutte contre le harcèlement a été mise en place pour dénoncer le harcèlement moral ou sexuel. Depuis fin 2023, un portail de recueil des signalements sécurisé et indépendant permet d'alerter anonymement lorsqu'on est victime ou témoin de harcèlement. Grâce à cet outil, la confidentialité des alertes est garantie.

Résultats année n et comparaison année n-1

Pour accentuer la sensibilisation de nos managers, le sujet du harcèlement et des agissements sexistes est désormais inscrit dans les parcours de formation des chefs de secteurs.

Le déploiement du nouveau portail de signalements s'est fait au travers une affiche apposée sur tous les sites Api communiquant la ligne directe, l'adresse du site internet et le QR code permettant d'accéder à la plateforme.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre d'alertes sur du harcèlement moral	5	20
Nombre d'alertes sur du harcèlement sexuel	4	5

Objectifs 2024-2025

- Poursuivre la sensibilisation des managers sur le sujet du harcèlement moral et des agissements sexistes par des animations au sein des régions

B. Intégration des salariés en situation de handicap

Politique d'Api Restauration

Api Restauration soutient l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap dans tous les métiers. Convaincu que la pluralité des talents est une source de richesse, de créativité et d'innovation, Api souhaite faciliter l'intégration des salariés dans toute leur diversité.

Diligence raisonnable

La branche "Administration du personnel" du service RH impulse la politique d'Api au regard du handicap et chaque entité régionale l'applique au niveau territorial.

Une commission handicap existe au sein du CSE et étudie les problématiques spécifiques liées à l'emploi et au travail des salariés en situation de handicap. La commission handicap se réunit 3 à 4 fois par an. Au sein de cette commission, une référente handicap a été nommée, et assiste à certaines réunions du CSE.

Alternance et stages :

Nous faisons le choix d'une stratégie d'intégration progressive des travailleurs en situation de handicap à travers les contrats en alternance et les stages. Notre objectif : rassurer les candidats sur leur compatibilité avec le métier et aboutir à une proposition d'embauche en CDI.

Pour attirer ces talents variés, notre service RH intervient régulièrement lors de forums pour l'emploi et auprès des ESAT. Nous travaillons également en partenariat avec des établissements scolaires afin de présenter l'apprentissage chez Api et organiser des job dating.

Naturellement, les postes de travail proposés sont adaptés aux spécificités du handicap (sièges de bureau, boîtes automatiques, chaussures, ordinateurs, masques transparents, tablettes, etc).

Sous-traitance et mise à disposition de salariés :

Nous avons recours à la sous-traitance par le biais des ESAT et profitons également de la mise à disposition de salariés sur nos sites pour les intégrer directement à nos équipes. Notre objectif : sortir ces personnes du milieu protégé de l'ESAT pour les acclimater au milieu ordinaire et découler sur une embauche. Nous travaillons tous les ans avec de nouveaux ESAT.

Sensibilisation :

Une formation à destination des salariés accueillant ou travaillant avec des personnes en situation de handicap est disponible dans notre catalogue depuis 2021.

Plusieurs actions sur le thème du handicap sont menées au cours de l'année, par exemple, le concours L'assiette Gourm'Hand, la vente de brioches pour Les Papillons Blancs ou l'opération Duoday au mois de novembre.

★ **Duoday** : En binôme avec un salarié Api, nous accueillons le temps d'une journée des personnes en situation de handicap pour leur faire découvrir nos métiers et casser les préjugés. A l'issue de cette journée, plusieurs stages se poursuivent menant parfois à des embauches en CDI.

Api fait partie de la communauté des Activateurs de progrès. Ce mouvement a été créé par l'Agefiph pour sensibiliser à tous les types de handicap. L'objectif : changer de regard et agir de façon concrète pour associer emploi et handicap.

Résultats année n et comparaison année n-1

Cette année, notre référente handicap a été formée à l'animation de la Fresque du handicap par l'Agefiph. Par ailleurs, plusieurs actions de sensibilisation ont été mises en place chez nos clients. A titre d'exemple, le jeu Handipoursuite, créé par l'Agefiph, permet de tester ses connaissances sur le handicap de façon ludique.

★ **Octobre rose** : Au mois d'octobre 2023, nous avons saisi l'occasion pour sensibiliser nos salariées au cancer du sein. A cette fin, nous avons diffusé sur nos réseaux sociaux une série de vidéos-témoignages mettant en lumière trois de nos collaboratrices.

Dans le cadre des adaptations de postes que nous mettons en place, nous proposons depuis cette année des stylets spécialement conçus pour les personnes dyslexiques.

En collaboration avec le Réseau Alliance, nous participons à la création du label "Entreprise handi accueillante". Plusieurs réunions et ateliers ont été organisés avec les autres acteurs concernés (France Travail, Missions locales, entreprises, personnes en situation de handicap).

Grâce à toutes nos initiatives en faveur du handicap, Api a reçu le diplôme "Les entreprises s'engagent". Cette certification, décernée par le préfet du Nord, reconnaît notre engagement pour une société inclusive et un monde durable (personnes handicapées, jeunes éloignés du système scolaire, bénéficiaires du RSA, etc).

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre d'emplois directs de travailleurs handicapés	420	498
Taux de travailleurs handicapés	6,75%	5,70%
Nombre de duos participants au Duoday	82	125

Objectifs 2024-2025

- Mettre en place une formation certifiante sur du titre à finalité professionnelle de commis pour les travailleurs en situation de handicap
- Déployer la formation sur l'accueil des salariés en situation de handicap à Toulouse
- Animer des Fresques du handicap pour les équipes encadrantes en régions
- Mettre en place dix coordinateurs handicap sur le territoire
- Augmenter le nombre de duos au prochain Duoday (novembre 2024)
- Augmenter le taux de travailleurs handicapés en développant les partenariats avec les ESAT

C. Egalité femmes-hommes

Politique d'Api Restauration

Api Restauration est engagé pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Nous offrons un cadre d'égalité de traitement et de salaire entre tous les collaborateurs et les collaboratrices de l'entreprise.

Diligence raisonnable

L'égalité professionnelle femme-homme fait l'objet d'un accord d'entreprise depuis novembre 2018 et révisé en 2022. L'accord traite 5 angles d'action :

Egalité de traitement dans le processus de recrutement : Le service en charge veille à ce qu'aucune mention de caractère discriminatoire n'apparaisse dans les offres d'emploi. Les intitulés et formulations choisis rendent les offres accessibles et attractives autant aux femmes qu'aux hommes. Les chargés de recrutement s'obligent à présenter, dans la mesure du possible, au moins une candidature d'une femme et d'un homme.

Egalité professionnelle femme-homme dans la rémunération : L'évolution de la rémunération est basée uniquement sur les compétences, l'expérience professionnelle et le niveau de responsabilité. Les congés - maternité, paternité, adoption - sont sans incidence sur le déroulement de carrière. Les dossiers présentant une différence salariale non justifiée font l'objet d'une analyse prioritaire.

Egalité professionnelle femme-homme dans la promotion et le changement de statut : Des solutions sont proposées pour permettre à chacun de bénéficier confortablement des formations dispensées en interne. Tous les salariés disposent du même traitement lors de l'entretien annuel d'activité et de l'entretien professionnel.

Amélioration des conditions de travail, particulièrement pour les salariés à temps partiel : Les salariés à temps partiel ne sont pas défavorisés en termes de carrière, de rémunération et de formation professionnelle. Ces derniers perçoivent les mêmes primes que les salariés à temps complet - calculés au prorata de leur temps de présence.

Articulation entre l'activité professionnelle et vie personnelle familiale : Des aménagements d'horaires sont proposés aux salariées enceintes et aux jeunes parents. Depuis 2015, Api Restauration négocie des accords berceaux avec les crèches où nous sommes prestataires afin de réserver des places pour les enfants de nos salariés.

Chaque année, nous calculons l'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, visible de tous depuis notre site internet.

Résultats année n et comparaison année n-1

Les indicateurs énoncés dans l'accord pour l'égalité professionnelle entre les sexes ont été communiqués à la commission égalité du CSE.

Le groupe de travail "Api Parité" constitué l'année dernière a abouti au lancement d'un projet sur l'évolution professionnelle de 2 femmes par région en qualité de commis, cuisinière ou cheffe de cuisine. Après une phase importante de sélection des candidates, sur leurs motivations et compétences, ces dernières débiteront un parcours de formation fin 2024 pour un an.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Répartition femmes-hommes parmi les effectifs globaux	F : 50,8% H : 49,2%	F : 50,3% H : 49,7%
Répartition femmes-hommes parmi l'encadrement	F : 25,2% H : 74,8%	F : 26,1% H : 73,9%
Index d'égalité professionnelle	89	94
Ecart de rémunération*	34	39
Ecart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions)*	20	20
Ecart de taux de promotion*	15	15
Part des salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité*	15	15
Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations*	5	5

*Résultats en nombre de points

Objectifs 2024-2025

- Mener à bien le projet "Api Parité" sur l'évolution professionnelle des femmes
- Intégrer le sujet de l'égalité professionnelle dans le parcours de formation des directrices et directeurs régionaux
- Mettre en avant des parcours d'évolution de femmes cuisinantes pour attirer plus de candidates
- Continuer à suivre l'accord pour l'égalité professionnelle entre les sexes

3.4. DIALOGUE SOCIAL

Politique d'Api Restauration

Chez Api Restauration, nous avons à cœur d'être à l'écoute et de protéger nos salariés. Le dialogue social, au plus proche de nos élus, constitue un rouage essentiel pour limiter les conflits sociaux. Nous consultons régulièrement nos représentants du personnel, y compris dans les décisions stratégiques, donnant l'opportunité à chacune de faire entendre sa voix.

Diligence raisonnable

Le service national des Affaires sociales, directement rattaché aux RH, est chargé de maintenir et contribuer au bon dialogue social au sein d'Api Restauration.

Le paysage syndical est représenté par cinq organisations représentatives (CGT, CFDT, FO, UNSA, CFE-CGC). Chaque organisation syndicale dispose de cinq délégués syndicaux (1 délégué syndical central et 4 délégués syndicaux) qui ont pour but de négocier les accords d'entreprise.

Le Comité Social et Economique (CSE), élu nationalement, vise à améliorer la prise en compte des intérêts de tous les salariés. L'entreprise est dotée de représentants de proximité pour garantir un dialogue social au plus proche des salariés.

Les membres du CSE tiennent une permanence chaque mercredi pour les salariés, et peuvent rencontrer les interlocuteurs de la DRH afin de résoudre les dossiers individuels et collectifs.

La CSSCT, organe du CSE, contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise. La commission est présidée par le Directeur QSE.

Résultats année n et comparaison année n-1

Sur la période, aucun accord n'a été conclu avec les organisations syndicales. Néanmoins, dans une démarche proactive, deux accords sont en cours de négociation :

- l'accord sur la mobilité interne
- l'accord sur la durée du travail, notamment pour les cadres

Le guide du CSE a fait l'objet d'une refonte. Ce document présente les attributions et le fonctionnement du Comité Social Economique. C'est un outil essentiel pour faciliter la communication entre les instances représentatives du personnel et les salariés Api.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre d'accords conclus avec les organisations syndicales sur la période	5	0
Taux de litiges prud'homaux par salarié	0,2% (21 dossiers)	0,3% (26 dossiers)

Objectifs 2024-2025

- Faire aboutir l'accord sur la mobilité interne
- Faire aboutir l'accord sur la durée du travail, notamment pour les cadres
- Réviser l'accord sur la qualité de vie et des conditions de travail

4. ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

4.1. PRISE EN COMPTE DES ENJEUX CLIMATIQUES

A. Expertise carbone

Politique d'Api Restauration

Api Restauration considère la diminution de l'empreinte carbone de chaque assiette comme un enjeu majeur de progrès pour construire une restauration consciente des défis du 21ème siècle. Nous sommes conscients de l'impact environnemental de notre activité et travaillons à la réduction de notre empreinte à chaque étape de notre chaîne de valeur.

Diligence raisonnable

Nos actions bas carbone pour les restaurants et cuisines :

Depuis 2010, nous avons développé une expertise carbone en nous formant. Deux salariées du service RSE ont suivi la formation de l'Institut de Formation Carbone.

Depuis 2021, nous travaillons en collaboration avec un cabinet spécialisé sur la thématique de la transition environnementale et climatique, Eval Pro certifiée de l'Association pour la transition Bas-Carbone, Référencée "membre expert" Diag Décarbon'Action Bpifrance.

Nous réalisons ces études dans des restaurants et cuisines centrales à la demande de nos clients et émettons des préconisations d'amélioration en toute transparence et en concertation avec le client et les équipes de cuisine Api.

★ **Parcours Bas Carbone** : Pour encourager nos restaurants dans la réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre, nous avons développé le Parcours Bas Carbone. Composé de 12 étapes, ce parcours se base sur le triptyque "Former, Réduire, Contribuer" et prend en compte l'ensemble des parties prenantes (client, convive, équipe régionale Api). Le cœur de ce parcours : un repère pour le convive avec l'identification d'une entrée, un plat et un dessert bas carbone chaque jour dans le restaurant.

Stratégie climat :

Depuis 2015, Api réalise son propre Bilan GES (scopes 1 et 2) en capitalisant sur les compétences développées en interne au sein du service RSE. En 2021, nous avons réalisé pour la première fois notre Bilan GES Réglementaire (BEGES-R) selon la méthodologie Bilan Carbone® étendu au scope 3 (directes et indirectes, année de référence 2020-21), avec l'aide du cabinet d'expertise qui nous accompagne (reconnu Eval Pro Certifié ABC).

Nous avons renouvelé l'exercice du Bilan GES selon la méthodologie Bilan Carbone® sur les 3 scopes en 2023. Ce bilan a été réalisé avec la version 8.9 des outils de la méthodologie Bilan Carbone® de l'ABC recommandée par l'ADEME. De plus, le rapport a été réalisé selon le guide méthodologique « Méthode pour la réalisation des bilans d'émissions de gaz à effet de serre » version 5 - publié par le Ministère de la Transition Écologique, faisant l'objet d'une modification par Décret n°2022-982 au 1er juillet 2022.

Pour l'ensemble des données relatives à nos émissions directes et indirectes, les facteurs d'émission sont tirés de la base de données officielle de l'ADEME : Base Empreinte®. Pour les facteurs d'émission spécifiques aux denrées alimentaires, ces derniers sont tirés de la base de données de l'ADEME Agribalyse® et complétés avec la base de données privée Etiquetable d'Eco2initiative.

Pour l'exercice 2022-2023, avec cette valeur totale en tCO₂e est associée une incertitude de 19% qui s'explique par les incertitudes liées au niveau de granularité des données collectées, des hypothèses de calcul parfois nécessaires et des facteurs d'émissions utilisés.

Conformément au dispositif des BEGES, encadré par l'article L. 229-25 du code de l'environnement, Api Restauration prévoit la mise à jour de son BEGES-R dans son intégralité et la révision de son plan d'action tous les quatre ans : le prochain exercice complet sera donc réalisé sur l'exercice fiscal 2024-2025. Une révision et mise à jour des facteurs d'émission pour l'ensemble des flux du périmètre organisationnel sera réalisée.

A la date du 16/01/2023, Api s'est engagé auprès de l'iSBT (initiative Science Based Targets) par la signature de la Lettre d'Engagement pour aligner nos objectifs de réduction de gaz à effet de serre aux recommandations sectorielles dans le cadre de l'Accord de Paris.

Résultats année n et comparaison année n-1

L'année 23/24 a été marquée par le lancement de la nouvelle formation "Délicieusement Bas Carbone". La journée théorique a été rendue obligatoire pour l'ensemble de l'encadrement et des fonctions commerciales. Au total, 11 sessions d'une journée ont été organisées, représentant plus de 200 personnes formées.

Les services des Achats, Informatique et RSE ont travaillé activement à l'élaboration d'un reporting carbone pour suivre l'empreinte de nos achats alimentaires. Après plus d'un an de travail, le reporting carbone a été finalisé en 2024 et fera l'objet d'un déploiement

officiel dès octobre. Attention, ce reporting carbone ne fait pas office de BEGES-R, lequel doit être calculé tous les 4 ans selon la réglementation française. Le reporting carbone API est un outil de pilotage interne afin de suivre l'évolution du poids CO₂e des denrées alimentaires, qui représentent notre poste principal d'émissions. C'est un outil de sensibilisation de nos parties prenantes et d'aide à la décision relative aux ordres de grandeur de l'impact des denrées alimentaires.

Engagés auprès de l'initiative Science Based Targets depuis janvier 2023, nous avons travaillé collectivement à l'élaboration de notre feuille de route climat 2030. Cette dernière a fait l'objet de 4 ateliers de réflexion avec les directions de service concernées (énergie, maintenance, flotte auto, achats alimentaires) avant d'être présentée à la direction générale puis aux membres du Conseil de famille. Notre feuille de route sera soumise pour validation auprès des experts SBTi d'ici fin 2024.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Émissions totales de gaz à effet de serre 🌐	570 264 tCO ₂ e	cf n-1
- Émissions liées au Scope 1	16 424 tCO ₂ e	cf n-1
- Émissions liées au Scope 2	716 tCO ₂ e	cf n-1
- Émissions liées au Scope 3	553 124 tCO ₂ e	cf n-1
Intensité des émissions de GES	711 tCO ₂ e / million d'€ de CA	cf n-1
Empreinte carbone de nos achats alimentaires	non suivi	396 244 tCO₂e

Objectifs 2024-2025

- Poursuivre les formations bas carbone pour toucher 100% des directeurs et directrices
- Déployer largement le reporting carbone des achats alimentaires et fournir le soutien nécessaire aux équipes terrain
- Faire valider notre feuille de route climat 2030 par les experts SBTi
- Atteindre 90% des consommations d'énergie électrique en énergie renouvelable
- Scopes 1 & 2 : réduire de 42% nos émissions d'ici 2030 (par rapport à 2021)
- Scope 3 : réduire de 52% nos émissions par repas d'ici 2030 (par rapport à 2021)
- Mettre à jour le BEGES-R d'Api Restauration

B. Mobilité durable

Politique d'Api Restauration

Parce que les usages de la mobilité évoluent rapidement, nous sommes attentifs aux solutions de mobilité alternative qui émergent pour limiter au maximum nos émissions de gaz à effet de serre.

Conscients de l'impact de ces émissions sur l'environnement, nous nous donnons pour mission de les réduire, autant que faire se peut, en adaptant notre flotte de véhicules et en optimisant nos tournées de livraison.

Diligence raisonnable

Flotte automobile :

Environ 70% de notre flotte de véhicules nous appartient et les 30% restants, correspondant aux véhicules réfrigérés de livraison, sont en location auprès de notre prestataire Petit Forestier.

Nous utilisons une solution de suivi de flotte via télématique embarquée pour suivre nos véhicules réfrigérés. En plus de vérifier leur maintien en température, cette solution nous permet d'optimiser le circuit des camions et ainsi réduire les émissions de gaz à effet de serre. Les éventuelles fuites de fluides frigorigènes sont suivies et maîtrisées par Petit Forestier dans le cadre de la maintenance.

Pour les déplacements en véhicules légers : nos véhicules sont de marques françaises et la grille de véhicules de l'entreprise compte plusieurs modèles électriques. Notre politique d'entreprise encourage l'adoption de véhicules électriques (pour les postes compatibles) et interdit l'achat de véhicules diesel.

En 2022, le service des Achats généraux a mis en place le logiciel Car Fleet pour améliorer le suivi du parc (consommation, kilométrage), traiter les PV en dématérialisé et gérer les alertes de maintenance et les contrôles techniques.

Déplacements domicile-travail :

Un plan de déplacement entreprise (PDE) a été réalisé en 2019 pour le siège social d'Api. Le plan d'accès qui en découle est disponible sur notre site internet.

Dans le cadre du Forfait mobilité durable, Api propose aux salariés de bénéficier de l'indemnité kilométrique vélo (IKV) : 0,25€ / km parcouru à vélo ou en trottinette sur le trajet domicile-travail.

Nous utilisons quotidiennement la visioconférence (pour les fonctions le permettant). Cela permet de limiter les déplacements et offre une souplesse vis à vis des échanges.

Livraisons fournisseurs :

En signant notre Charte Achats, nos fournisseurs alimentaires s'engagent à accompagner la politique de réduction des émissions de gaz à effet de serre d'Api Restauration à travers l'optimisation des tournées de livraison et à une flotte de véhicules respectant les normes en vigueur.

Résultats année n et comparaison année n-1

Le verdissement de notre flotte auto s'est poursuivi avec l'installation de plusieurs bornes de recharge électrique (à fin juin 2024, 6 sites Api étaient équipés et une vingtaine de sites en attente). En parallèle, nous avons commencé à remplacer nos motorisations essence par le superéthanol E85.

Sur les livraisons de repas, les cuisines centrales du secteur de la petite enfance ont entamé un projet de mutualisation des livraisons avec pour objectif de réduire le nombre de livraisons à 3 ou 4 jours par semaine au lieu de 5. A ce jour, une cuisine a avancé de manière significative avec 1400 repas mutualisés depuis avril 2024.

Le service des Achats alimentaires a travaillé, main dans la main avec les régions, sur l'optimisation des livraisons de nos fournisseurs-distributeurs afin de réduire leur nombre.

Nous avons profité de la Semaine de la Mobilité pour communiquer sur les dispositifs en place et les nouvelles règles d'entreprise telle que l'interdiction de prendre l'avion pour les trajets équivalents en moins de 4h en train, et la possibilité de réserver la première classe pour les trajets en train de plus de 3h.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre de véhicules du parc automobile	1525	1668
- Parc achat	1152	1261
- En location	373 camions réfrigérés	407 camions réfrigérés
Nombre de véhicules électrique	23	27
- Parc achats	19	24
- En location	4	3
Part du parc répondant à la norme Euro 6	87%	91%
Utilisation de la géolocalisation sur les véhicules de livraison	67%	73%
Nombre de km parcourus par les véhicules de livraison frigorifiques	19 635 383 km	21 137 584 km

Consommation moyenne en carburant des véhicules de livraison frigorifiques	14,0 l/100km	14,1 l/100km
Coût HT de carburant moyen par repas produit en cuisine centrale	0,080	0,073
Volume total de carburant consommé sur la période (tous véhicules confondus)	4 085 132 l	4 514 615 l
Nombre de km parcourus en voiture de location courte durée	183 045 km	326 232 km
Nombre de km parcourus en train	2 070 742 km	3 052 369 km
Nombre de km parcourus en avion	290 653 km (Air France seulement)	423 302 km
Emissions indirectes associées au transport	non suivi	16 352 tCO2e

Objectifs 2024-2025

- Poursuivre le travail sur l'optimisation du nombre de livraisons pour les cuisines centrales
- Mettre à jour la car policy de l'entreprise avec plus de choix de véhicules électriques (au moins une proposition électrique par catégorie de poste)
- Accompagner les salariés dans la transition vers une flotte plus écologique (Semaine de la Mobilité, réseau d'ambassadeurs, etc).
- Objectif SBTi 2030 : 30% de véhicules électriques dans la flotte et 43% en bioéthanol

C. Consommations d'eau, d'énergies et de produits d'entretien

Politique d'Api Restauration

Notre politique générale d'achat de matériel porte une attention particulière aux consommations d'eau, d'électricité et de gaz : nous sélectionnons du matériel de cuisine moins énergivore et veillons à la sensibilisation de nos équipes pour optimiser l'utilisation de ces derniers.

Par ailleurs, la gestion durable de l'eau constitue un enjeu majeur pour Api Restauration. Le risque attaché à l'eau concerne la consommation, mais aussi les risques de pollution externes de l'eau liés aux produits d'entretien que nous utilisons.

Diligence raisonnable

Le service Api Facilities est chargé de l'achat de matériel de cuisine et des contrats de maintenance pour nos cuisines centrales. Il intervient lors de l'ouverture ou de la rénovation d'une cuisine centrale. Le sourcing de matériel se fait auprès des installateurs ou directement auprès des industriels rencontrés lors de salons professionnels. Les fiches techniques sont finement analysées pour répondre au besoin de l'exploitation et limiter les consommations.

★ **La Bourse d'échange** : Les cuisines ayant du matériel qui n'est plus utilisé peuvent le céder à d'autres via l'intranet. Les équipements défectueux sont remis en état dans notre atelier à Seclin. Cela permet d'allonger la durée de vie du matériel tout en évitant de stocker inutilement.

Il existe un contrat annuel national pour l'énergie. Nous suivons les consommations d'électricité, de gaz et, quand cela est possible, d'eau sur nos cuisines centrales. Nous suivons également les fréquences de rechargement en fluides frigorigènes ; ces gaz ont un très fort potentiel de réchauffement global (PRG).

Nous installons sur toutes les nouvelles unités un système de récupération de calories sur les hottes de cuisson et les hottes de laverie. Par ailleurs, nous profitons de la chaleur dégagée par les groupes frigorifiques pour préchauffer l'eau chaude utilisée dans les cuisines. Des optimisateurs d'énergie sont installés sur les appareils gourmands en énergie (fours, sauteuses, convoyeurs de lavage...). Nous remplaçons systématiquement l'éclairage par des technologies LED, avec détecteurs de mouvement sur les zones stratégiques.

Nous utilisons des produits lessiviels écolabellisés pour nos cuisines. En plus d'être plus écologiques (meilleure composition, sans rinçage, moins d'emballage), ces produits d'entretien, choisis en concertation avec le service QSE, préservent la santé de nos salariés (sans substances cancérogènes-mutagènes-reprotoxiques et sans ammoniums quaternaires).

★ **Les 10 éco-gestes** : Les salariés en cuisine sont sensibilisés et formés aux bonnes pratiques via nos 10 éco-gestes. Chaque nouvelle recrue doit visionner une vidéo, en complément d'une affiche apposée en cuisine. Des stickers de type "nudge" viennent compléter pour influencer les comportements de manière douce et incitative (stickers au niveau des points d'eau et des interrupteurs d'électricité et de gaz). Les 10 éco-gestes font partie des critères de l'audit QSE annuel.

Résultats année n et comparaison année n-1

La nouvelle solution de GMAO (gestion de la maintenance assistée par ordinateur) a été mise en place sur une dizaine de cuisines centrales. Cette solution permet de suivre toutes les opérations de maintenance sur les cuisines et de mener une analyse plus fine de nos équipements. Tous les documents seront centralisés dans l'outil (rapports de maintenance, fiches techniques, etc).

Un gros travail a été mené par le service API Facilities sur le paramétrage des alarmes frigorifiques dans nos cuisines. L'objectif : pouvoir intervenir rapidement en cas de dysfonctionnement des équipements de refroidissement.

Nous avons effectué un état des lieux complet des gaz frigorigènes utilisés dans nos cuisines centrales. Ce bilan servira à estimer les coûts des rétrofits nécessaires pour répondre à nos obligations réglementaires et à notre engagement climatique (SBTi 2030). Nous prévoyons de modifier progressivement nos équipements vers des gaz frigo moins polluants.

Dans le cadre de la loi DDADUE, nous avons lancé un vaste travail d'audits réglementaires et énergétiques sur nos unités (bâtiments de +1000 m² propriétaire ou locataire). Le prestataire qui nous accompagne a été sélectionné ; les audits seront réalisés au cours de l'exercice 2024/25.

Désormais, toutes nos nouvelles cuisines centrales sont équipées d'une citerne d'eau de pluie pour le lavage des camions et l'arrosage des plantations, ainsi que de panneaux solaires sur toiture (2 projets en cours de finalisation pour 2024/25). Pour les bâtiments existants, nous privilégions l'installation de panneaux solaires sur ombrière ou tracker solaire.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Part des produits d'entretien écolabellisés	28%	28%
Consommation moyenne d'énergie par repas produit en cuisine centrale (électricité + gaz)	495 Wh	421 Wh
Consommation moyenne d'eau par repas produit en cuisine centrale	1,7 L *	1,9 L

*L'unité de la consommation d'eau a été corrigée, ce qui explique le changement de cette donnée antérieure.

Objectifs 2024-2025

- Atteindre 40% de produits d'entretien écolabellisés (valeur d'achat)
- Déployer la solution de GMAO sur toutes les cuisines centrales et former les utilisateurs
- Commencer l'installation des détecteurs de fuite sur les grosses installations de gaz frigo
- Commencer le retrofit des équipements vers des gaz frigo moins polluants
- Atteindre 90% des consommations d'énergie électrique en énergie renouvelable
- Installer des panneaux solaires sur 2 nouvelles cuisines et 3 cuisines existantes (d'ici 2 ans)
- Etudier la possibilité d'installer des panneaux solaires sur l'ensemble de nos sites existants (ombrières ou tracker solaire)
- Réaliser l'ensemble des audits énergétiques et audits réglementaires sur nos unités (loi DDADUE)

4.2. RÉDUCTION ET GESTION DES DÉCHETS

A. Réduction du gaspillage alimentaire

Politique d'Api Restauration

Depuis plusieurs années, Api Restauration a inscrit la lutte contre le gaspillage alimentaire dans ses objectifs prioritaires. En tant qu'acteur de la restauration collective, réduire le gaspillage alimentaire est une manière de lutter contre la crise écologique, mais aussi de contribuer à la résolution de nombreuses problématiques sociales et économiques.

Diligence raisonnable

Une campagne de pesée des déchets alimentaires d'envergure nationale est organisée chaque année depuis 2019. Pendant la pesée durant 5 jours consécutifs (minimum), nos équipes de cuisine pèsent les déchets alimentaires en les séparant suivant la typologie :

- déchets de cuisine (liés à la préparation culinaire) ;
- excédents/invendus (nourriture préparée mais non servie) ;
- retours assiettes des convives (nourriture non consommée sur les plateaux) ;
- plats témoins (échantillons à disposition des services sanitaires).

À l'issue de la pesée, les équipes saisissent leurs résultats en ligne et l'outil de reporting Api leur permet de faire l'analyse. Chaque équipe identifie les sources de gaspillage prioritaires sur son site et établit un plan d'action personnalisé avec un objectif de réduction chiffré : c'est la causerie anti-gaspi. La SERD (Semaine européenne de réduction des déchets, chaque année au mois de novembre) est l'occasion idéale pour nos équipes de communiquer sur leurs résultats de pesée.

★ **Timeline de réduction du gaspillage** : 15 actions phares ont été définies afin d'intervenir en amont et en aval de la confection d'un plat. De l'estimation des effectifs jusqu'à l'enquête de satisfaction des convives, nous avons à cœur d'impliquer toutes nos parties prenantes dans la lutte contre le gaspillage alimentaire.

En cas de situation exceptionnelle (qui entraînerait une surproduction) nous avons recours au don alimentaire. En 2020, nous avons signé une convention avec la Fédération française des Banques Alimentaires. Les antennes régionales se chargent de collecter et de transporter les denrées alimentaires non consommées à des associations locales partenaires, qui les distribuent ensuite à des personnes dans le besoin.

Résultats année n et comparaison année n-1

Sur l'exercice 2023-2024, nous avons réitéré la campagne nationale de pesée des déchets alimentaires. Le taux de participation n'a jamais été aussi élevé sur les gestions et les cuisines centrales. Les efforts de nos équipes payent : -35% de biodéchets calculés par

rapport à 2019 (année de référence). La pesée quotidienne continue d'être mise en place sur les sites volontaires, sous l'impulsion des directions ou des clients.

Nous continuons de mettre à jour nos supports d'accompagnement : la Timeline de réduction du gaspillage, initialement développée pour le segment entreprise, a été adaptée aux différents secteurs (petite enfance, scolaire, seniors), et le guide des portions a été adapté au médico-social.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre de sites ayant participé à la pesée nationale des déchets alimentaires	1266 dont 16 CC*	1378 dont 31 CC*
Poids moyen de déchets alimentaires par repas - avec plats témoins	81 g	77g
Part des déchets de cuisine	23%	19%
Part des déchets liés aux excédents/invendus	19%	16%
Part des déchets liés aux retours assiettes	52%	58%
Part des déchets liés aux plats témoins	7%	7%
Evolution du poids moyen de déchets alimentaires par repas depuis 2019 🎯	-32%	-35%
Nombre de causeries animées par les diététiciens	260	105

*CC = cuisines centrales

Objectifs 2024-2025

- Augmenter le nombre de restaurants et de cuisines centrales participant à la pesée nationale : tendre vers 100%
- Objectiver les régions pour améliorer le taux de participation
- Réduire le poids moyen de déchets alimentaires par repas : -40% par rapport à notre pesée de référence (2019)

B. Réduction des emballages et du plastique à usage unique

Politique d'Api Restauration

Sur place ou à emporter, l'ambition d'Api est d'en finir avec les emballages à usage unique, qu'ils soient en plastique, recyclables ou biodégradables. La Direction Générale s'engage à réduire l'usage du plastique à usage unique dans nos métiers afin de tendre progressivement vers le zéro plastique.

Diligence raisonnable

Nous sommes attentifs aux solutions qui émergent pour limiter les déchets d'emballages et les expérimentons afin de les déployer le plus largement possible dans nos cuisines et restaurants avec la coopération de nos convives et clients.

★ **Transition vers les bacs inox** : Pour nos cuisines centrales, l'objectif est de supprimer toutes les barquettes en plastique (cuisson, réchauffe, service) pour la livraison de nos repas afin de les remplacer par des bacs gastronomiques en inox d'ici 2025. Ce projet fait l'objet d'un groupe de travail constitué en 2018 avec mise en place progressive des bacs inox depuis 2020.

Nos cuisines centrales petite enfance ont cessé de livrer des bouteilles d'eau en plastique dans les restaurants satellites. Pour l'ensemble des restaurants scolaires, nous mettons en place des fontaines à eau, là où cela est possible, et systématiquement sur tout nouveau site.

Nous avons référencé une gourde en matériau biosourcé, fabriquée aux Pays-Bas, que nous proposons par exemple dans nos prestations de piques-niques.

Pour le secteur entreprise, nous avons déployé le concept de "restaurant zéro plastique" signifiant la fin des pots de yaourt jetables et la fin des bouteilles en plastique. Ces dernières sont remplacées par des fontaines distribuant eau plate, eau gazeuse et eau aromatisée. Par ailleurs, un partenariat a été conclu avec l'entreprise GreenGo pour mettre en place la consigne BIBAK (ex Boomerang).

Résultats année n et comparaison année n-1

Après la mise en place généralisée des bacs inox dans nos cuisines centrales, nous avons consacré une grande partie de l'année à l'introduction de la Boxinox : fabriqués dans les Hauts-de-France, ces contenants en inox micro-ondable sont utilisés pour le portage de repas à domicile et la restauration à emporter. Aucun contenant sur le marché ne répondant aux critères nécessaires à notre activité, nous nous sommes lancés dans la conception de ce dernier. Environ 37000 Boxinox ont été commandées en régions et testées auprès de nos clients pilotes depuis le mois de novembre. Notre prochain défi sera

la mise en place des infrastructures de lavage, notamment pour l'activité de portage.

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Part des repas livrés en conditionnement inox	87,6%	95,5%
- Secteur scolaire	87,0%	94,9%
- Secteur petite enfance	91,7%	100%

Objectifs 2024-2025

- Poursuivre le déploiement des bacs gastronormes (cuisson, réchauffe, service) sur nos cuisines centrales avec l'objectif réglementaire de 100% d'ici 2025
- Supprimer les emballages individuels plastique sur le secteur de la petite enfance pour les yaourts, compotes, fromages (hors stock de secours)
- Supprimer les petits contenants d'appoint en plastique sur 5 cuisines scolaires

C. Valorisation des déchets

Politique d'Api Restauration

La valorisation des biodéchets n'a un sens environnemental et social que si une politique de réduction des déchets alimentaires en amont est mise en place. Nous souhaitons apporter une solution de valorisation cohérente pour nos déchets organiques au travers de partenariats locaux.

Diligence raisonnable

Restaurants avec cuisine sur place :

En fonction du contrat qui nous lie avec le client, nous mettons en place un tri et prenons en charge la valorisation des biodéchets.

Pour privilégier les solutions locales, chaque restaurant est libre de choisir la solution de valorisation qui lui convient. Nous avons noué en 2021 un partenariat avec Les Alchimistes, entreprise de l'ESS spécialiste de la collecte et de la valorisation des biodéchets en ville et en circuits courts.

Le guide de valorisation des biodéchets, réalisé par le service RSE, aide les équipes opérationnelles et rappelle les impératifs réglementaires. Différents supports ont été créés pour communiquer auprès des enfants sur le thème du compostage (affiche, guide pratique, jeu de cartes).

Cuisines centrales :

Nous sommes responsables de la valorisation des biodéchets sur toutes nos cuisines centrales.

La collecte des biodéchets est contrôlée dans le cadre de nos audits internes QSE.

Résultats année n et comparaison année n-1

Depuis le 1er janvier 2024, la loi AGECE (Anti-gaspillage pour une économie circulaire) impose à tous les producteurs de biodéchets de trier à la source. Par conséquent, toutes nos cuisines, quelle que soit leur taille, deviennent concernées.

Pour faciliter la mise en œuvre de nos obligations réglementaires à grande échelle, trois nouvelles conventions de partenariat avec des prestataires nationaux de collecte de biodéchets ont été élaborées (en cours de finalisation).

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Part des cuisines centrales valorisant les biodéchets	74,5%	77%
Taux de sites en conformité de la valorisation des biodéchets	70,6%	56,6%
Taux de sites récupérant les huiles alimentaires	87,2%	86,1%
Taux de sites respectant le tri sélectif	94,8%	94%

Objectifs 2024-2025

- Avoir 100% des cuisines centrales et des gestions qui valorisent leurs biodéchets
- Finaliser les conventions de partenariat avec 3 nouveaux prestataires nationaux de collecte de biodéchets (en cours d'évaluation)

ANNEXE 1 : NOTE MÉTHODOLOGIQUE

La présente Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) a été élaborée conformément aux articles L.225-102-1 et R.225-105 du Code de Commerce. Api Restauration a identifié ses enjeux extra-financiers sur la base de l'ensemble de son activité, pour la période allant du 1er septembre 2023 au 31 août 2024. Selon les enjeux et les risques, certains indicateurs peuvent porter sur un périmètre différent, indiqué dans la présente note méthodologique.

Spécificités de méthodologie :

Nous n'avons pas réalisé d'actions visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans la réserve sur l'exercice.

Taux de conformité des audits internes (QSE)

% de conformité au référentiel de contrôle du respect procédures internes (plan de maîtrise sanitaire, système de management de la santé et sécurité) conformément aux dispositions réglementaires applicables aux établissements.

Nombre de diététiciens

Cet indicateur correspond au nombre de diététiciens et diététiciennes dans le Pôle Nutrition Santé sur la période considérée (comporte arrivées, départs et changements de missions).

Nombre d'interventions nutritionnelles réalisées

Nombre de causeries animées par les diététiciens

Ces données sont extraites du système d'information Api dans lequel les diététiciens reportent leur activité.

Nombre de sites clients bénéficiants d'un suivi diététique

Nombre de sites ayant participé à la Semaine Nationale de la Dénutrition

Ces données sont déclaratives, obtenues par enquête auprès des diététiciens.

Nombre de sites pour lesquels les menus sont visés par les diététiciens

Ces données sont déclaratives, obtenues par enquête auprès des diététiciens. Il s'agit de la somme du nombre de sites pour lesquels les menus sont créés par les diététiciens et du nombre de sites pour lesquels les menus sont créés en ateliers menus.

Nombre de recettes végétariennes validées et partagées

Ces données sont issues de notre logiciel interne, Menu App, par lequel les chefs peuvent accéder aux recettes.

Nombre d'interventions des référents RSE en réunion d'exploitation

Ces données sont déclaratives, obtenues par enquête auprès des référents RSE. Sont prises en compte, les interventions en réunion d'agence et les interventions en réunion des chefs.

Nombre de salariés sensibilisés via le jeu Ma Petite Planète

Cet indicateur reprend les salariés Api qui ont participé à la dernière édition de MPP au mois de juin.

Nombre de sites engagés dans la démarche Mon Restau Responsable

Est compté comme engagé dans la démarche, tout restaurant ayant effectué sa Séance Publique d'Engagement avant le 31 août de la période considérée.

Nombre d'éléments d'affichage dynamique (et consommation électrique annuelle estimée)

Cet indicateur prend en compte tous les écrans et les totems utilisés dans nos restaurants pour l'affichage. On exclut la consommation des mini PC.

Nombre de cuisines actives sur Menu App

Sont prises en compte, les gestions et cuisines centrales avec au moins une commande passée dans l'année.

Nombre de clients utilisant l'un de nos outils digitaux pour passer commande

Sont pris en compte tous les clients ayant effectué au moins une commande dans l'année. Le périmètre inclut Lys Restauration.

Nombre de commandes passées via les outils digitaux

Une commande correspond à un effectif sur un menu (par exemple une école de 2 x 30 élèves a 2 menus, soit 2 commandes). Les commandes supprimées ne sont pas prises en compte. Le périmètre inclut Lys Restauration.

Etat du parc informatique

L'état du parc informatique correspond au nombre d'ordinateurs (PC Windows ou Chromebook) dans le périmètre Api Développement. Les PC Windows sont calculés à partir de la console antivirus.

Nombre de mails moyen par jour

Nombre de visio moyen par mois

Ces indicateurs sont une moyenne sur les 6 derniers mois (avril-octobre) calculés uniquement du lundi au vendredi sur le périmètre Api Développement.

Utilisation du logiciel e-Market

Cet indicateur est calculé à partir des statistiques extraites du logiciel interne e-Market.

Part de viande fraîche d'origine France

Part de volaille fraîche d'origine France

Part des achats en ancrage territorial

Part des oeufs et ovoproduits hors cage

Part des achats en produits de la mer issus de la pêche durable

Part des achats en produits labellisés (hors bio)

Part des achats alimentaires bio

Tous nos indicateurs achats sont calculés sur la base des commandes.

Part des achats en ancrage territorial

Sont considérés comme locaux et de proximité, les produits alimentaires issus d'ateliers de producteurs ou transformateurs situés sur le périmètre géographique des agences régionales Api ou des départements limitrophes. Il faut que les produits bruts, les matières premières et la transformation soient locaux.

Part des achats en produits de la mer issus de la pêche durable

Cet indicateur reprend tous nos achats de poisson frais portant le label MSC.

Part des achats en produits labellisés (hors bio)

Cet indicateur suit les produits durables qui entrent dans le cadre de la loi Egalim. Sont concernés, les produits sous signe officiel de qualité SIQO : Label Rouge (LR), Indication Géographique Protégée (IGP), Appellation d'Origine (AOP/AOC), Spécialité Traditionnelle Garantie (STG). A date, Api reconnaît également les produits issus des filières pêches durables MSC, Bleu Blanc Coeur, Global Gap, Vergers écoresponsables.

Part des achats alimentaires en produits "durables" (incluant le bio)

Cet indicateur correspond à la somme des achats bio et autres labels.

Nombre de maladies reconnues

Nombre de dossiers MP en cours

Pour les maladies professionnelles, sont comptabilisées les maladies professionnelles dont la date de réception du dossier de transmission à la CPAM est comprise dans la période considérée.

Nombre d'accidents du travail avec arrêt reconnu

Pour les accidents du travail, sont comptabilisés les accidents du travail avec arrêt ayant eu lieu dans la période considérée et acceptés par la CPAM.

Taux de fréquence d'accidents du travail

Le calcul est le suivant : Nombre d'accidents avec arrêt sur l'effectif salarié x 1 000 000 / Nombre d'heures travaillées.

Taux de gravité

Le calcul du taux de gravité s'effectue par rapport au total du nombre de jours d'arrêt suite à un accident de travail sur la période considérée. Le calcul est le suivant : Nombre de jours d'arrêt suite à un accident de travail x 1000 / Nombre d'heures travaillées.

Indice de fréquence

Cet indicateur correspond au nombre d'accidents avec arrêt sur l'effectif salarié x 1000.

Nombre de collaborateurs impliqués dans la démarche QSE

Cet indicateur additionne le nombre de salariés du service QSE et le nombre de référents QSE.

Nombre de collaborateurs

Répartition femmes-hommes parmi les effectifs globaux

Tous les indicateurs RH sont extraits de la paie. On prend le nombre de matricules uniques dans l'entreprise entre le 1er septembre et le 31 août, tous types de contrat confondus. On ne comptabilise pas les collaborateurs sortis sur la période de l'exercice.

Part de salariés de moins de 25 ans

Tous les indicateurs RH sont extraits de la paie. Pour cet indicateur on prend les valeurs inférieures ou égales à 25 ans, tous types de contrats confondus. On ne comptabilise pas les collaborateurs sortis sur la période de l'exercice.

Part des salariés de plus de 45 ans

Part des salariés seniors (plus de 55 ans)

Part des salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté

Tous les indicateurs RH sont extraits de la paie. Pour ces indicateurs, on prend les valeurs supérieures strictes, tous types de contrats confondus. On ne comptabilise pas les collaborateurs sortis sur la période de l'exercice.

Part des salariés à temps plein

Part des salariés en CDI

Tous les indicateurs RH sont extraits de la paie. On prend le nombre de personnes présentes dans l'entreprise entre le 1er septembre et le 31 août. On ne comptabilise pas les collaborateurs sortis sur la période de l'exercice.

Nombre d'ETP en intérim

Cet indicateur est calculé à partir des données fournies par nos prestataires d'intérim. On fait la somme des équivalents temps plein facturés à Api : donnée directement fournie en ETP par le prestataire ou extrapolée (Nombre d'heures déléguées / 1607).

Nombre d'embauches

Nombre de départs

Tous les indicateurs RH sont extraits de la paie. On comptabilise tous les collaborateurs embauchés ou sortis sur la période de l'exercice, hors reprise de personnel.

Taux d'absentéisme

Les données sont issues de la DSN.

Taux de turnover

Taux de turnover / Ancienneté moyenne

Cet indicateur est calculé à partir des effectifs de septembre. On l'obtient en faisant la moyenne du nombre de sorties hors reprises et du nombre d'entrées hors reprise, puis en divisant ce nombre par l'effectif total de salariés.

Nombre de salariés actionnaires

Cet indicateur correspond aux participants à la dernière Assemblée Générale d'Api, fin mars.

Montant de la participation versée aux salariés

Cet indicateur est calculé au niveau de l'UES Api Restauration par rapport au résultat de cinq de ses sociétés (Api Restauration, Lys Restauration, Instants d'exception, INFRES et Créapi). Le montant total de la participation est ensuite ventilé équitablement entre les salariés des différentes sociétés.

Indicateurs formation

Tous les indicateurs liés à la formation prennent en compte les salariés présents dans l'entreprise à la fin de l'exercice (on exclut tous les salariés sortis des effectifs).

Part des salariés formés

Cet indicateur correspond au nombre de salariés uniques formés divisé par l'effectif total. Les formations in situ (en dehors de nos 3 centres de formation) ne sont pas prises en compte car en dehors de notre système d'information.

Nombre d'heures de formations réalisées

Cet indicateur correspond au nombre d'heures par formation multiplié par le nombre de participants (personnes présentes).

Nombre de formations culinaires

Cet indicateur correspond au nombre de sessions (1 module = plusieurs sessions).

Nombre de promotions internes

Une promotion interne est soit un changement d'échelon ou de statut.

Nombre d'emplois directs de travailleurs handicapés

Cet indicateur reprend les chiffres déclarés à l'Urssaf en mars sur les données de la dernière année civile. L'indicateur prend en compte l'ensemble de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap.

Taux de travailleurs handicapés

Cet indicateur reprend les chiffres déclarés à l'Urssaf en mars sur les données de la dernière année civile. Il prend en compte les emplois directs de travailleurs handicapés + la sous-traitance (via les ESAT).

Répartition hommes/femmes parmi l'encadrement

Tous les indicateurs RH sont extraits de la paie. On prend le nombre de salariés, cadres ou assimilés, présents dans l'entreprise entre le 1er septembre et le 31 août. On ne comptabilise pas les collaborateurs sortis sur la période de l'exercice.

Index d'égalité professionnelle

L'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes est un outil mis en place graduellement depuis 2019 par le ministère du Travail. Il doit être publié chaque année au plus tard le 1er mars au titre de l'année précédente. Les résultats de cet exercice sont pris sur une période de référence du 1er janvier au 31 décembre 2023. Il s'agit des résultats de l'année 2023, publiés en mars 2024.

Sous index égalité : écart de rémunération

L'écart de rémunération est calculé en soustrayant la rémunération moyenne des femmes à la rémunération moyenne des hommes et en rapportant ce résultat à la rémunération moyenne des hommes.

Émissions totales de gaz à effet de serre

Ces indicateurs sont tirés du Bilan des Émissions de Gaz à Effet de Serre de l'entreprise Api Restauration SAS en utilisant la méthode Bilan Carbone®. Pour l'ensemble des données relatives à nos émissions directes et indirectes, les facteurs d'émission sont tirés de la base de données officielle de l'ADEME : Base Empreinte®. Pour les facteurs d'émission spécifiques aux denrées alimentaires, ces derniers sont tirés de la base de données de l'ADEME Agribalyse® et complété avec la base de données privée Etiquettable d'Eco2initiative. Attention, il peut y avoir des écarts entre ces bases.

Intensité des émissions de GES

Cet indicateur correspond au ratio des émissions de gaz à effet de serre du dernier Bilan GES réalisé pour Api Restauration SAS sur le chiffre d'affaires généré sur le même exercice.

Empreinte carbone de nos achats alimentaires

Cet indicateur est suivi grâce au reporting carbone API. Attention, ce reporting carbone ne fait pas office de BEGES-R, lequel doit être calculé tous les 4 ans selon la réglementation française. Le reporting carbone API est un outil de pilotage interne afin de suivre

l'évolution du poids CO2e des denrées alimentaires, qui représentent notre poste principal d'émissions. Pour les facteurs d'émission spécifiques aux denrées alimentaires, ces derniers sont tirés de la base de données de l'ADEME Agribalyse® et complété avec la base de données privée Etiquetable d'Eco2initiative. Attention, les bases de données sont évolutives, c'est pour cela qu'une incertitude de 50% est imputée aux facteurs d'émissions des denrées. Enfin, le reporting carbone se base uniquement sur les données de commandes. Il ne prend pas en compte les produits "hors mercuriale" (qui ne sont pas rattachés à un générique).

Nombre de véhicules du parc automobile

Cet indicateur inclut les véhicules thermiques et électriques.

Nombre de véhicules en location

Nombre de véhicules électriques en location

Nombre de km parcourus par les véhicules de livraison

Les données sont fournies par notre prestataire Petit Forestier.

Part du parc répondant à la norme Euro 6

La norme antipollution Euro 6 est applicable à tous les véhicules neufs à partir du 1er septembre 2015.

Utilisation de la géolocalisation sur les véhicules de livraison

Cet indicateur est calculé à partir des données fournies par notre partenaire Petit Forestier. Il est calculé sur la part du parc de location, hors véhicules électriques, qui dispose du logiciel Samsara ou Masternaut.

Consommation moyenne en carburant des véhicules de livraison frigorifiques

La consommation en carburant est calculée sur le parc équipé de la géolocalisation (Samsara) et nous donne une consommation réelle.

Coût HT de carburant moyen par repas produit en cuisine centrale

Cette donnée est issue d'un fichier interne de suivi des consommations de carburant sur les Grandes Cuisines et le nombre de repas produits.

Volume total de carburant consommé sur la période (tous véhicules confondus)

Les données sont fournies par nos fournisseurs de carburant Total et DKV.

Nombre de km parcourus en train

Nombre de km parcourus en avion

Les données sont fournies par l'agence de réservation de voyage Havas.

Nombre de km parcourus en voiture de location

Les données sont fournies par nos prestataires Enterprise et Avis.

Emissions indirectes associées au transport

Cet indicateur correspond à la catégorie 3 du dernier BEGES en date pour Api Restauration SAS.

Part des produits d'entretien écolabellisés

Cet indicateur correspond à la part en valeur d'achat des produits d'entretien écolabellisés, seulement les produits détergents (pas les désinfectants).

Consommation moyenne d'énergie (électricité + gaz) dans nos cuisines centrales

Cet indicateur correspond à la consommation d'énergie totale (électricité + gaz) divisée par le nombre de repas produits en cuisine centrale. Les quantités correspondent aux factures imputées sur l'exercice.

Consommation d'eau dans nos cuisines centrales

Cet indicateur correspond à la consommation d'eau totale divisée par le nombre de repas produits en cuisine centrale. Les quantités correspondent aux factures imputées sur l'exercice.

Poids moyen de déchets alimentaires par repas

Part des déchets de cuisine

Part des déchets liés aux excédents/invendus

Part des déchets liés aux retours assiettes

Part des déchets liés aux plats témoins

Evolution du poids moyen de déchets alimentaires par repas depuis 2019

Ces indicateurs sont calculés hors cuisines centrales.

Part des cuisines centrales valorisant les biodéchets

Ces données sont déclaratives, obtenues par enquête des cuisines centrales.

Taux de sites en conformité avec la valorisation des biodéchets


Taux de sites récupérant les huiles alimentaires

Taux de sites respectant le tri sélectif

Ces indicateurs font partie des critères de l'audit interne QSE. Un site est dit "en conformité" s'il répond aux exigences de l'obligation réglementaire.

ANNEXE 2 : TABLEAUX RÉCAPITULATIFS DES INDICATEURS

1.1.A. Protection de la santé des convives

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Taux de conformité des audits QSE 	79,71%	79,39%
Taux des résultats d'analyses alimentaires satisfaisants	95,13%	94,89%
Taux des résultats d'analyses surfaces satisfaisants	93,71%	93,25%
Taux des résultats d'analyses fournisseurs satisfaisants	94,45%	95,68%
Résultats d'évaluation DDPP maîtrise sanitaire :		
- Maîtrise des risques satisfaisante	21,38%	25,79%
- Maîtrise des risques acceptable	60,51%	55,03%
- Maîtrise des risques insatisfaisante	17,75%	18,24%
- Perte de maîtrise	0,56%	0,94%

1.1.B. Une offre responsable à travers la nutrition

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre de diététiciens	120	135
Nombre d'interventions nutritionnelles réalisées	1510	1963
Nombre de sites clients bénéficiants d'un suivi diététique	4280	4939
Nombre de recettes végétariennes validées et partagées	1716	2157
Nombre de sites pour lesquels les menus sont visés par les diététiciens	1775	1939
Nombre de sites ayant participé à la Semaine Nationale de la Dénutrition	248 sites	274 sites
Participation au webinaire Api lors de la Semaine Nationale de la Dénutrition	610 live 1426 replay	506 live 352 replay

1.2.A. Sensibilisation interne : former nos collaborateurs aux enjeux RSE

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre de nouveaux référents formés par le service RSE	18	11
Nombre d'interventions des référents RSE en réunions d'exploitation	163	201
Nombre de salariés formés à la cuisine végétarienne	99	136
Nombre de salariés formés aux cuissons maîtrisées	136	140
Nombre de salariés formés à l'alimentation bas carbone	9	214
Nombre de salariés sensibilisés via le jeu Ma Petite Planète	286	241

1.2.B. Sensibiliser convives et clients à l'alimentation durable

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Thème de la Semaine Européenne du Développement Durable (SEDD)	Délicieusement bas carbone	Street food, Street good
Nombre de contributions au livre de recettes	225	131
Nombre de projets d'action - sensibilisation en lien avec la RSE	40	36
Nombre de sites engagés dans la démarche Mon Restau Responsable	97	107
Nombre de couverts par jour bénéficiants de l'engagement dans la démarche Mon Restau Responsable	35 299	36 395

1.3.A. Ethique des affaires

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre d'alertes signalées relatives à l'éthique	4	2
Nombre de participants à la formation Ethique Sapin II	367	335

1.3.B. Protection des données

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Exercices de droits	3	4

Violations de données avec déclaration CNiL	3	0
Nombre de participants à la formation RGPD	367	335

1.4. Engagement citoyen de l'entreprise

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre d'associations soutenues par le FDAR*	8	8
Dotation financière Api Restauration vers son fonds de dotation	250 000 €	300 000 €
Montant récolté lors de l'opération Dessert Solidaire	10 326 €	1748 €

1.5.A. La digitalisation au service des convives

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre d'éléments d'affichage dynamique (consommation électrique annuelle estimée)	1160 (161 MWh)	1304 (162 MWh)

1.5.B. La digitalisation au service des cuisines

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre de cuisines actives sur Menu App	177	148
Nombre de restaurants actifs sur Ma Gestion	non suivi	663
Nombre de clients utilisant l'un de nos outils digitaux pour passer commande	9 181	10 216
Nombre de commandes passées via les outils digitaux	4 233 177	4 702 453

1.5.B. La digitalisation au service de l'interne

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Etat du parc informatique	3794 ordinateurs	4516 ordinateurs
Nombre de mails moyen par jour	54 969 entrants, 13 501 sortants	54 436 entrants, 16 097 sortants
Nombre de visio moyen par mois	4489	5563
Nombre d'ateliers d'accompagnement aux outils info	non suivi	18

2.1. Approvisionnements locaux et décentralisés

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre d'acheteurs régionaux et référents Achats	4 acheteurs régionaux, 41 référents	4 acheteurs régionaux, 43 référents
Utilisation du logiciel e-Market	88,2%	90,1%
Part de viande fraîche d'origine France	84%	87%
Part de volaille fraîche d'origine France	92%	95%
Part des achats en ancrage territorial 📍	7%	9%
- Secteur petite enfance	8%	11%
- Secteur scolaire	8%	8%
- Secteur entreprise	8%	9%
- Secteur senior médico-social	6%	8%

2.2. Achats alimentaires responsables

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Part des achats d'oeufs et ovoproduits hors cage	42%	74%
Part des achats en produits de la mer issus de la pêche durable	17%	25%
Part des achats en produits labellisés (hors bio) 📍	12%	14%
- Secteur petite enfance	16%	19%
- Secteur scolaire	13%	16%
- Secteur entreprise	12%	13%
- Secteur senior médico-social	10%	11%
Part des achats alimentaires bio 📍	7%	8%
- Secteur petite enfance	20%	23%
- Secteur scolaire	10%	12%
- Secteur entreprise	5%	6%
- Secteur senior médico-social	2%	2%

3.1. Santé et sécurité des salariés

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre de maladies professionnelles reconnues	76	82
Nombre de dossiers MP en cours	11	18
Nombre d'accidents du travail avec arrêt reconnu	438	552
Taux de fréquence d'accidents du travail 🎯	32,61	37,21
Taux de gravité	1,59	1,91
Indice de fréquence	48,6	53,5
Nombre de risques de dangers graves et imminents	0	1
Thème de la causerie (réalisée lors du mois de la sécurité)	Principes généraux de prévention en cuisine (accent sur le port de charge)	Animer la prévention par l'évaluation des risques (document unique)
Nombre de collaborateurs impliqués dans la démarche QSE	45	62

3.2.A. Stabilité et pérennité de l'emploi

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre de collaborateurs	9017	10 338
Part des salariés de moins de 25 ans	5,1%	5,5%
Part des salariés de plus de 45 ans	50,0%	48,6%
Part des salariés seniors (plus de 55 ans)	18,6%	19,0%
Part des salariés à temps plein	74,6%	75,5%
Part des salariés en CDI	96,9%	96,8%
Nombre d'ETP en intérim	911	1200
Nombre d'embauches	3836	4492
Nombre de départs	3240	3308
Taux d'absentéisme	9,53%	9,38%
Taux de turnover	53,6%	55,3%
Taux de turnover / Ancienneté moyenne	6,6%	7,3%
Part des salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté	45,5%	42,4%

Nombre de salariés actionnaires	962	1006
Montant de la participation versée aux salariés	5 907 965€	11 493 745€

3.2.B. Evolution et formation

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Part des salariés formés	40,84%	35,44%
Nombre d'heures de formations réalisées	31 705	52 272
Nombre d'inscriptions individuelles en formation	6862	8638
Taux de présence en formation	76%	73%
Nombre de certificats de qualification professionnelle obtenus	15	27
Nombre de formations culinaires	122	205
Nombre de promotions internes	1521	867
Nombre d'apprentis	114	131

3.2.C. Qualité de vie et des conditions de travail

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre de salariés ayant participé aux Api Day's	609	658
Nombre de salariés bénéficiants d'une place en crèche grâce aux accords berceaux	65	67
Pratique sportive	non concernés (emplois actifs pour la majorité des salariés)	

3.3.A. Respect des droits humains

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre d'alertes sur du harcèlement moral	5	20
Nombre d'alertes sur du harcèlement sexuel	4	5

3.3.B. Intégration des salariés en situation de handicap

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre d'emplois directs de travailleurs handicapés	420	498
Taux de travailleurs handicapés	6,75%	5,70%
Nombre de duos participants au Duoday	82	125

3.3.C. Egalité femmes-hommes

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Répartition femmes-hommes parmi les effectifs globaux	F : 50,8% H : 49,2%	F : 50,3% H : 49,7%
Répartition femmes-hommes parmi l'encadrement	F : 25,2% H : 74,8%	F : 26,1% H : 73,9%
Index d'égalité professionnelle	89	94
Ecart de rémunération*	34	39
Ecart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions)*	20	20
Ecart de taux de promotion*	15	15
Part des salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité*	15	15
Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations*	5	5

*Résultats en nombre de points

3.4. Dialogue social

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre d'accords conclus avec les organisations syndicales sur la période	5	0
Taux de litiges prud'homaux par salarié	0,2% (21 dossiers)	0,3% (26 dossiers)

4.1.A. Expertise carbone

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Émissions totales de gaz à effet de serre 🎯	570 264 tCO2e	cf n-1
- Émissions liées au Scope 1	16 424 tCO2e	cf n-1
- Émissions liées au Scope 2	716 tCO2e	cf n-1
- Émissions liées au Scope 3	553 124 tCO2e	cf n-1
Intensité des émissions de GES	711 tCO2e / million d'€ de CA	cf n-1
Empreinte carbone de nos achats alimentaires	non suivi	396 244 tCO2e

4.1.B. Mobilité durable

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre de véhicules du parc automobile	1525	1668
- Parc achat	1152	1261
- En location	373 camions réfrigérés	407 camions réfrigérés
Nombre de véhicules électrique	23	27
- Parc achats	19	24
- En location	4	3
Part du parc répondant à la norme Euro 6	87%	91%
Utilisation de la géolocalisation sur les véhicules de livraison	67%	73%
Nombre de km parcourus par les véhicules de livraison frigorifiques	19 635 383 km	21 137 584 km
Consommation moyenne en carburant des véhicules de livraison frigorifiques	14,0 l/100km	14,1 l/100km
Coût HT de carburant moyen par repas produit en cuisine centrale	0,080	0,073
Volume total de carburant consommé sur la période (tous véhicules confondus)	4 085 132 l	4 514 615 l
Nombre de km parcourus en voiture de location courte durée	183 045 km	326 232 km
Nombre de km parcourus en train	2 070 742 km	3 052 369 km
Nombre de km parcourus en avion	290 653 km (Air France seulement)	423 302 km

Emissions indirectes associées au transport	non suivi	16 352 tCO2e
---	-----------	---------------------

4.1.B. Consommations d'eau, d'énergies et de produits d'entretien

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Part des produits d'entretien écolabellisés	28%	28%
Consommation moyenne d'énergie par repas produit en cuisine centrale (électricité + gaz)	495 Wh	421 Wh
Consommation moyenne d'eau par repas produit en cuisine centrale	1,7 L*	1,9 L

*L'unité de la consommation d'eau a été corrigée, ce qui explique le changement de cette donnée antérieure.

4.2.A. Réduction du gaspillage alimentaire

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Nombre de sites ayant participé à la pesée nationale des déchets alimentaires	1266 dont 16 CC	1378 dont 31 CC
Poids moyen de déchets alimentaires par repas - avec plats témoins	81 g	77g
Part des déchets de cuisine	23%	19%
Part des déchets liés aux excédents/invendus	19%	16%
Part des déchets liés aux retours assiettes	52%	58%
Part des déchets liés aux plats témoins	7%	7%
Evolution du poids moyen de déchets alimentaires par repas depuis 2019 📍	-32%	-35%
Nombre de causeries animées par les diététiciens	260	105

4.2.B. Réduction des emballages et du plastique à usage unique

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Part des repas livrés en conditionnement inox	87,6%	95,5%
- Secteur scolaire	87,0%	94,9%
- Secteur petite enfance	91,7%	100%

4.2.C. Valorisation des déchets

Indicateurs	Année n-1 (1er sept 2022 au 31 août 2023)	Année n (1er sept 2023 au 31 août 2024)
Part des cuisines centrales valorisant les biodéchets	74,5%	77%
Taux de sites en conformité de la valorisation des biodéchets	70,6%	56,6%
Taux de sites récupérant les huiles alimentaires	87,2%	86,1%
Taux de sites respectant le tri sélectif	94,8%	94%

ANNEXE 3 : TABLEAU DE CORRESPONDANCE DES ENJEUX

Chapitre	ODD	GRI*	ESRS
Assiette responsable <ul style="list-style-type: none"> - Protection de la santé des convives - Nutrition 		GRI 416	ESRS S4
Information et sensibilisation de nos parties prenantes <ul style="list-style-type: none"> - Interne - Convives et clients 		GRI 417	ESRS S1 ESRS S4
Conduite éthique de nos activités <ul style="list-style-type: none"> - Éthique des affaires - Protection des données 		GRI 205 / 206 / 418	ESRS G1
Engagement citoyen de l'entreprise			ESRS S3
Digitalisation de l'entreprise <ul style="list-style-type: none"> - Au service des convives - Au service des cuisines - Au service de l'interne 			
Approvisionnements locaux et décentralisés			ESRS G1
Achats alimentaires responsables		GRI 204 / 308 / 414	ESRS E4
Santé et sécurité des salariés		GRI 403 / 410	ESRS S1
Gestion des carrières <ul style="list-style-type: none"> - Stabilité et pérennité de l'emploi - Evolution et formation - Qualité de vie au travail 		GRI 401 / 404	ESRS S1

<p>Lutte contre les discriminations</p> <ul style="list-style-type: none"> - Respect des droits humains - Intégration de salariés en situation de handicap - Égalité femmes-hommes 	 	GRI 405/406	ESRS S1
<p>Dialogue social</p>		GRI 407	ESRS S1
<p>Prise en compte des enjeux climatiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Expertise carbone - Mobilité durable - Consommations d'eau, d'énergies et de produits d'entretien 	  	GRI 302 / 303 / 305 / 307	ESRS E1, E2, E3
<p>Réduction et gestion des déchets</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réduction du gaspillage alimentaire - Réduction des emballages et du plastique à usage unique - Valorisation des déchets 		GRI 306	ESRS E5

* Les standards GRI non traités suite à l'analyse de matérialité : 408 / 409 / 411 / 413 / 415.



KPMG S.A.
Tour Eqho
2 avenue Gambetta
CS 60055
92066 Paris la Défense Cedex

API Restauration SAS

Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant sur la vérification de la déclaration de performance extra-financière

Exercice clos le 31 août 2024
API Restauration SAS
384 rue du Général de Gaulle

KPMG S.A., société d'expertise comptable et de commissaires aux comptes inscrite au Tableau de l'Ordre des experts comptables de Paris sous le n° 14-30080101 et rattachée à la Compagnie régionale des commissaires aux comptes de Versailles et du Centre.
Société française membre du réseau KPMG constitué de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (« private company limited by guarantee »).

Société anonyme à conseil d'administration
Headquarters:
Tour EQHO
2 avenue Gambetta
CS 60055
92066 Paris La Défense Cedex
Capital social : 5 497 100 €
775 726 417 RCS Nanterre



KPMG S.A.
Tour Eqho
2 avenue Gambetta
CS 60055
92066 Paris la Défense Cedex

Api Restauration SAS

384 rue du Général de Gaulle
59370 Mons en Baroeul

Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant sur la vérification de la déclaration de performance extra-financière

Exercice clos le 31 août 2024

A l'assemblée générale,

En notre qualité d'Organisme Tiers Indépendant, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 août 2024 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), établie de manière volontaire par l'entité dans le respect des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce, et présentée dans le rapport de gestion du Groupe.

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 le fait que la déclaration de performance extra-financière respecte les dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce, et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

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 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 doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration (ou disponibles sur le site internet ou sur demande au siège de l'entité).



Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans le paragraphe « 4.1. *Prise en compte des enjeux climatiques* », 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 sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Président de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- préparer une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance ;
- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ; ainsi que
- mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Responsabilité de l'Organisme Tiers Indépendant

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

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.



Doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, *Intervention du commissaire aux comptes, intervention de l'OTI – Déclaration de performance extra-financière*, et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)¹.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 3 personnes et se sont déroulés entre octobre 2024 et février 2025 sur une durée totale d'intervention de 8 jours.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené 12 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions générales, administration et finances, gestion des risques, conformité, ressources humaines, santé et sécurité, environnement et achats, systèmes d'information.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

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 de l'activité d'API Restauration SAS et de l'exposé des principaux risques ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité d'API Restauration SAS y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :

¹ ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information



- apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
- corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe. Nos travaux ont été menés au siège de l'entité API Restauration SAS. Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés au siège de l'entité et couvrent entre 100% des données sélectionnées pour ces tests ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance d'API Restauration SAS.

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

Paris la Défense, le 26 février 2025,

KPMG S.A.

Isabelle Lhoste

Isabelle Lhoste
Associée et Experte ESG



Annexe

Informations qualitatives (actions et résultats) considérées les plus importantes

Système d'information

Protection des données

Reporting CIWF

Indicateurs clés de performance et autres résultats quantitatifs considérés les plus importants

Niveau d'assurance

Nombre d'accidents du travail avec arrêt reconnu

Modéré

Taux de gravité d'accidents du travail

Modéré

Taux de fréquence d'accidents du travail

Modéré

Nombre de maladies professionnelles reconnues

Modéré

Index d'égalité professionnelle

Modéré

(Sous index) égalité F/H : écart de rémunération

Modéré

(Sous index) égalité F/H : écart de répartition des augmentations individuelles (hors promotion)

Modéré

(Sous index) égalité F/H: écart de taux de promotion

Modéré

(Sous index) égalité F/H : Part des salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Modéré

(Sous index) égalité F/H : Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Modéré

Répartition femmes-hommes parmi les effectifs globaux - Femmes

Modéré

Répartition femmes-hommes parmi les effectifs globaux - Hommes

Modéré

API Restauration SAS

Rapport du / d'un commissaire aux comptes sur la vérification de la déclaration [consolidée] de performance extra-financière

Exercice clos le 31 août 2024



Répartition femmes-hommes parmi l'encadrement - Femmes	Modéré
Répartition femmes-hommes parmi l'encadrement - Hommes	Modéré
Nombre d'alertes sur du harcèlement moral	Modéré
Nombre d'alertes sur du harcèlement sexuel	Modéré
Nombre d'emplois directs de travailleurs handicapés	Modéré
Taux de travailleurs handicapés	Modéré
Nombre de collaborateurs	Modéré
Part des salariés en CDI	Modéré
Part des salariés de moins de 25 ans	Modéré
Part des salariés de plus de 45 ans	Modéré
Part des salariés seniors (plus de 55 ans)	Modéré
Part des salariés à temps plein	Modéré
Nombre d'ETP en intérim	Modéré
Nombre d'embauches sur la période	Modéré
Nombre de départs sur la période	Modéré
Taux de turnover	Modéré
Nombre d'heures de formations réalisées	Modéré

API Restauration SAS

Rapport du / d'un commissaire aux comptes sur la vérification de la déclaration [consolidée] de performance extra-financière

Exercice clos le 31 août 2024



Nombre de salariés actionnaires	Modéré
Montant de la participation versée aux salariés	Modéré
Nombre d'accords conclus avec les organisations syndicales sur la période	Modéré
Emissions totales de gaz à effet de serre	Modéré
Intensité des émissions de GES	Modéré
Empreinte carbone de nos achats alimentaires	Modéré
Evolution du poids moyen de déchets alimentaire par repas depuis 2019	Modéré
Poids moyen de déchets alimentaire par repas - avec plats témoins	Modéré
Part des déchets de cuisine	Modéré
Part des déchets liés aux excédents/invendus	Modéré
Part des déchets liés aux retours assiettes	Modéré
Part des déchets liés aux plats témoins	Modéré
Taux de sites en conformité de la valorisation des biodéchets	Modéré
Part des cuisines centrales valorisant les biodéchets	Modéré
Taux de sites récupérant les huiles alimentaires	Modéré
Taux de sites respectant le tri sélectif	Modéré
Part de produits d'entretien écolabellisés (en pourcentage du chiffre d'affaires des produits d'entretien)	Modéré

API Restauration SAS

Rapport du / d'un commissaire aux comptes sur la vérification de la déclaration [consolidée] de performance extra-financière

Exercice clos le 31 août 2024



Consommation moyenne d'énergie par repas produit en cuisine centrale (électricité + gaz)	Modéré
Consommation moyenne d'eau par repas produit en cuisine centrale	Modéré
Part des repas livrés en conditionnement inox	Modéré
Nombre de véhicules du parc automobile	Modéré
Nombre de véhicules du parc automobile en achat	Modéré
Nombre de véhicules du parc automobile en location	Modéré
Nombre de véhicules électriques	Modéré
Nombre de véhicules électriques en achat	Modéré
Nombre de véhicules électriques en location	Modéré
Part du parc total répondant à la norme Euro 6	Modéré
Volume total de carburant consommé sur la période (tous véhicules confondus)	Modéré
Taux de conformité des audits QSE	Modéré
Nombre de sites pour lesquels les menus sont visés par les diététiciens	Modéré
Part des achats en ancrage territorial	Modéré
Part de viande fraîche d'origine FRANCE	Modéré
Part de volaille fraîche d'origine France	Modéré
Part des achats alimentaires bio	Modéré

API Restauration SAS

Rapport du / d'un commissaire aux comptes sur la vérification de la déclaration [consolidée] de performance extra-financière

Exercice clos le 31 août 2024



Part des achats en produits labellisés (hors bio)	Modéré
Part des achats alimentaires en produits "durables" (incluant le bio)	Modéré
Part des achats d'œufs et ovoproduits hors cage	Modéré
Part des achats en produits de la mer issus de la pêche durable	Modéré
Nombre d'alertes signalées relatives à l'éthique	Modéré
Nombre de participants à la formation Ethique Sapin II	Modéré