



RAPPORT RSE 2025

3

NOTRE ENTREPRISE

Rencontre avec Arnaud Poupart-Lafarge.....	3
Qui sommes-nous ?.....	4
Elivia en chiffres.....	8
Gouvernance responsable.....	10

16

NOTRE STRATÉGIE RSE

Construire une expérience collaborateur positive.....	18
Assurer aux consommateurs des produits sains et bons.....	30
Garantir la protection et favoriser le bien-être animal	36
Contribuer activement à la neutralité carbone.....	40

46

MESURER NOS PROGRÈS

Mesurer nos progrès 2025-2026.....	46
Ambition 2026 - 2030.....	48
Elivia & les objectifs de développement durable.....	50

RENCONTRE AVEC ARNAUD POUPART-LAFARGE

“ Notre engagement pour une
filière bovine responsable ”



Chez Elivia, nous assumons pleinement notre rôle d'acteur majeur de la filière bovine française et de premier fournisseur de viandes issues de l'agriculture biologique. Cette position nous confère une responsabilité particulière : celle de contribuer activement à une alimentation plus durable, plus transparente et plus respectueuse des hommes, des animaux et des territoires.

Ancrée au cœur des bassins d'élevage, notre entreprise est profondément attachée à la valorisation des terroirs et au développement des territoires. Cet engagement prend tout son sens au sein du groupe Terrena, notre actionnaire unique, coopérative agricole fondée en 1887. Portée par près de 18 000 exploitations agricoles adhérentes, Terrena incarne un modèle collectif et durable, fondé sur la création de valeur partagée et le dynamisme économique local. C'est dans cette filiation que s'inscrit notre action.

La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise constitue la colonne vertébrale de notre stratégie. En cohérence avec le projet « Agriculture de Régénération » de Terrena, nous nous engageons à répondre aux défis majeurs de la transition alimentaire et écologique, en créant de la valeur pour l'ensemble de nos parties prenantes : agriculteurs, clients, consommateurs et citoyens.

Notre modèle repose sur la construction de filières responsables, codéveloppées avec l'ensemble des acteurs. Nous œuvrons en faveur d'une transparence accrue, d'une traçabilité irréprochable et d'une répartition plus équitable de la valeur, de l'éleveur au distributeur. Cette démarche est portée par notre marque emblématique « La Nouvelle Agriculture », qui affirme notre volonté de renforcer la confiance et de donner du sens à chaque étape, de la ferme à l'assiette.

Parce que la performance durable passe avant tout par les femmes et les hommes, nous accordons une attention prioritaire à la santé et à la sécurité sur nos sites. Dans un environnement industriel exigeant, nous avons engagé un plan pluriannuel ambitieux visant à réduire significativement les accidents, en faisant évoluer nos pratiques vers une culture de prévention au quotidien.

En tant qu'acteur d'une filière animale, nous portons également une exigence élevée en matière de bien-être animal. Notre démarche vise à éliminer les pratiques controversées, à réduire le stress des

animaux et à améliorer en continu les conditions de travail et la santé psychique de nos équipes. Nous sommes convaincus que ces enjeux sont indissociables.

Face à l'urgence climatique, nous avons défini une trajectoire claire à horizon 2030 pour réduire notre empreinte environnementale. Cela se traduit notamment par la maîtrise de nos consommations d'énergie, la réduction de notre dépendance aux énergies fossiles et la diminution de nos déchets, en particulier des emballages non recyclables.

Enfin, nous nous engageons activement en faveur d'une agriculture régénératrice, contribuant à la préservation des sols, de la biodiversité et des paysages. À travers notre implication au sein de l'association Pour une Agriculture du Vivant et nos actions en faveur de la biodiversité, et de l'autonomie fourragère, nous participons à la construction de systèmes agricoles plus résilients.

Plus que jamais, notre ambition est de conjuguer performance économique, responsabilité sociétale et engagement territorial. C'est collectivement, avec l'ensemble de nos partenaires, que nous poursuivrons cette trajectoire.

Arnaud Poupart-Lafarge
Directeur Général d'ELIVIA

QUI SOMMES-NOUS ?

Acteur majeur du marché français de la viande de bœuf et premier fournisseur de viandes bovines issues de l'agriculture biologique, Elivia s'engage pour une filière responsable et profondément ancrée dans les territoires.



1

Notre engagement commence à l'amont, aux côtés des éleveurs avec lesquels nous construisons des relations durables, fondées sur la confiance et le partenariat. Ensemble, nous faisons évoluer les pratiques d'élevage vers des modèles toujours plus respectueux des animaux, des ressources naturelles et des équilibres agricoles.

Cet ancrage amont est un pilier essentiel de notre responsabilité et de la qualité des viandes que nous proposons.

2

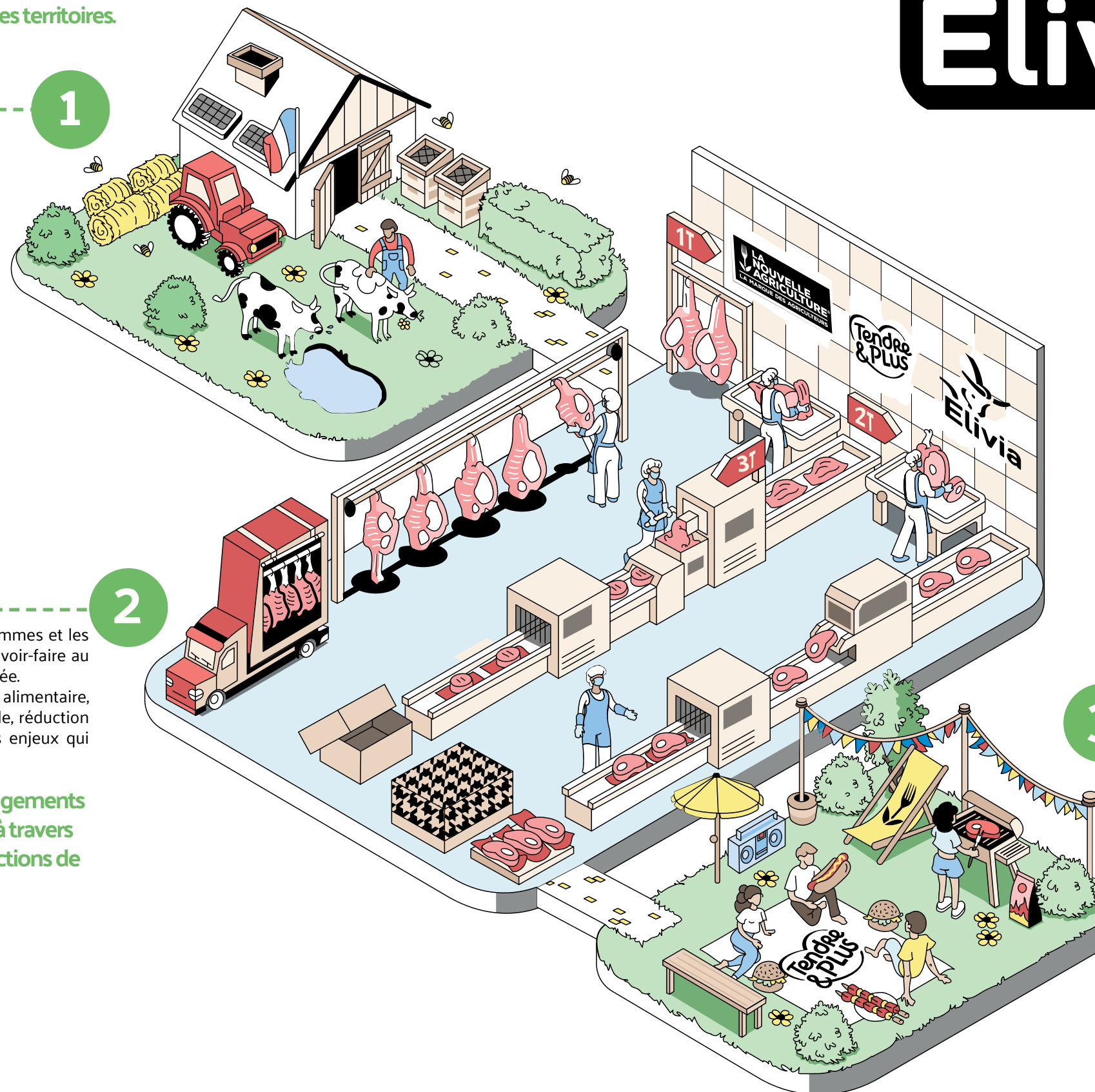
Il se poursuit au cœur de nos sites, où les femmes et les hommes d'Elivia mettent chaque jour leur savoir-faire au service d'une production exigeante et maîtrisée. Sécurité et qualité de vie au travail, sécurité alimentaire, satisfaction de nos clients, protection animale, réduction de nos impacts environnementaux sont les enjeux qui nous animent.

C'est dans nos ateliers que nos engagements prennent une dimension concrète, à travers des pratiques responsables et des actions de progrès continu.

3

Notre responsabilité s'exprime enfin auprès des consommateurs, de plus en plus attentifs à l'origine, à la qualité et au sens de leur alimentation. Les produits Elivia accompagnent des moments du quotidien et portent cette exigence de transparence et de cohérence.

Proposer une viande fidèle à nos valeurs, issue d'une filière française pérenne, guide l'ensemble de nos décisions.





Notre raison d'être

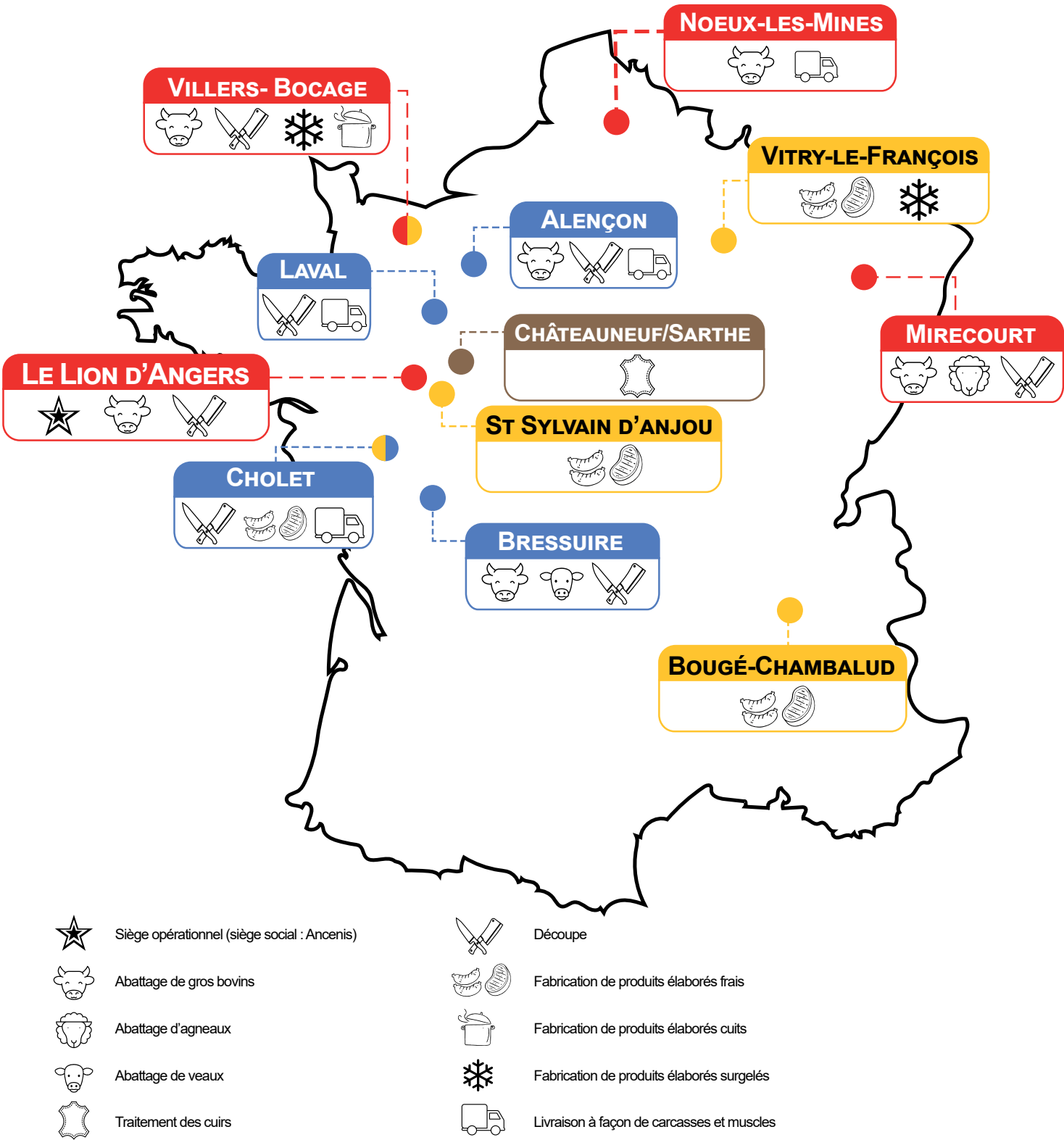
Notre ambition est de permettre à chacun de savourer une viande plus responsable, en accord avec nos valeurs et les attentes de la société.



Nos sites

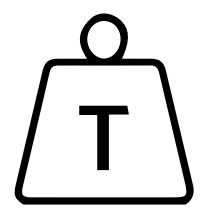
L'implantation de nos sites est le reflet de notre double volonté : être proche du monde de l'élevage et de nos consommateurs.

Ainsi, nos sites d'abattage sont implantés au coeur des bassins de production, alors que nos sites de produits élaborés permettent d'alimenter rapidement les bassins de consommation en produits frais (pour garantir aux consommateurs des produits de qualité).

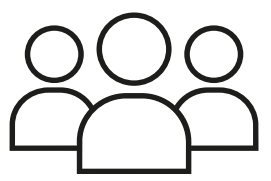


ELIVIA EN CHIFFRES

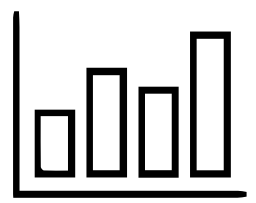
BILAN 2025



157 600
tonnes de viandes
commercialisées



2 610
salariés : CDI, CDD
et intérimaires

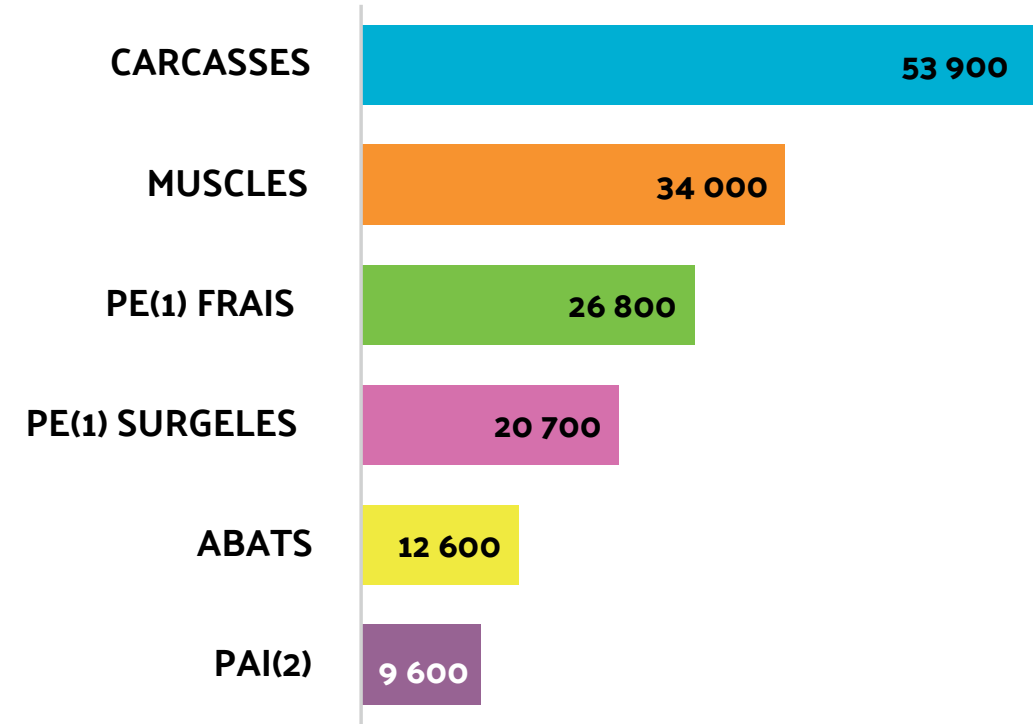


1 305
millions d'euros de
chiffre d'affaires



VOLUMES COMMERCIALISÉS

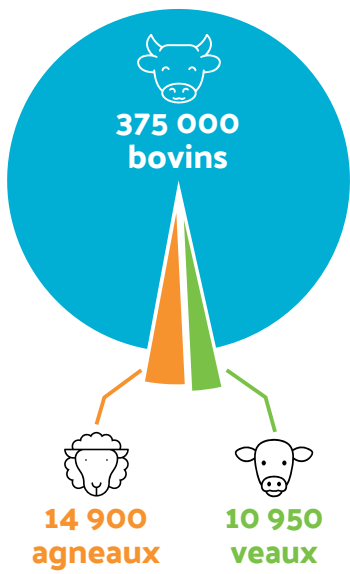
en tonne



(1) Produits Elaborés
(2) Produits Alimentaires Intermédiaires

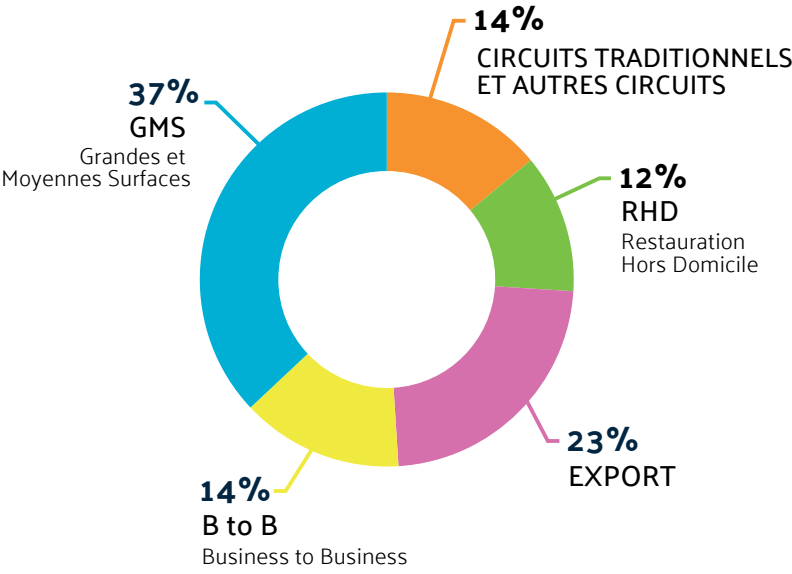
ABATTAGES PAR ESPECE

en nombre de têtes



CIRCUITS DE DISTRIBUTION

en volume



NOTRE GOUVERNANCE

L'actionnariat

TERRENA

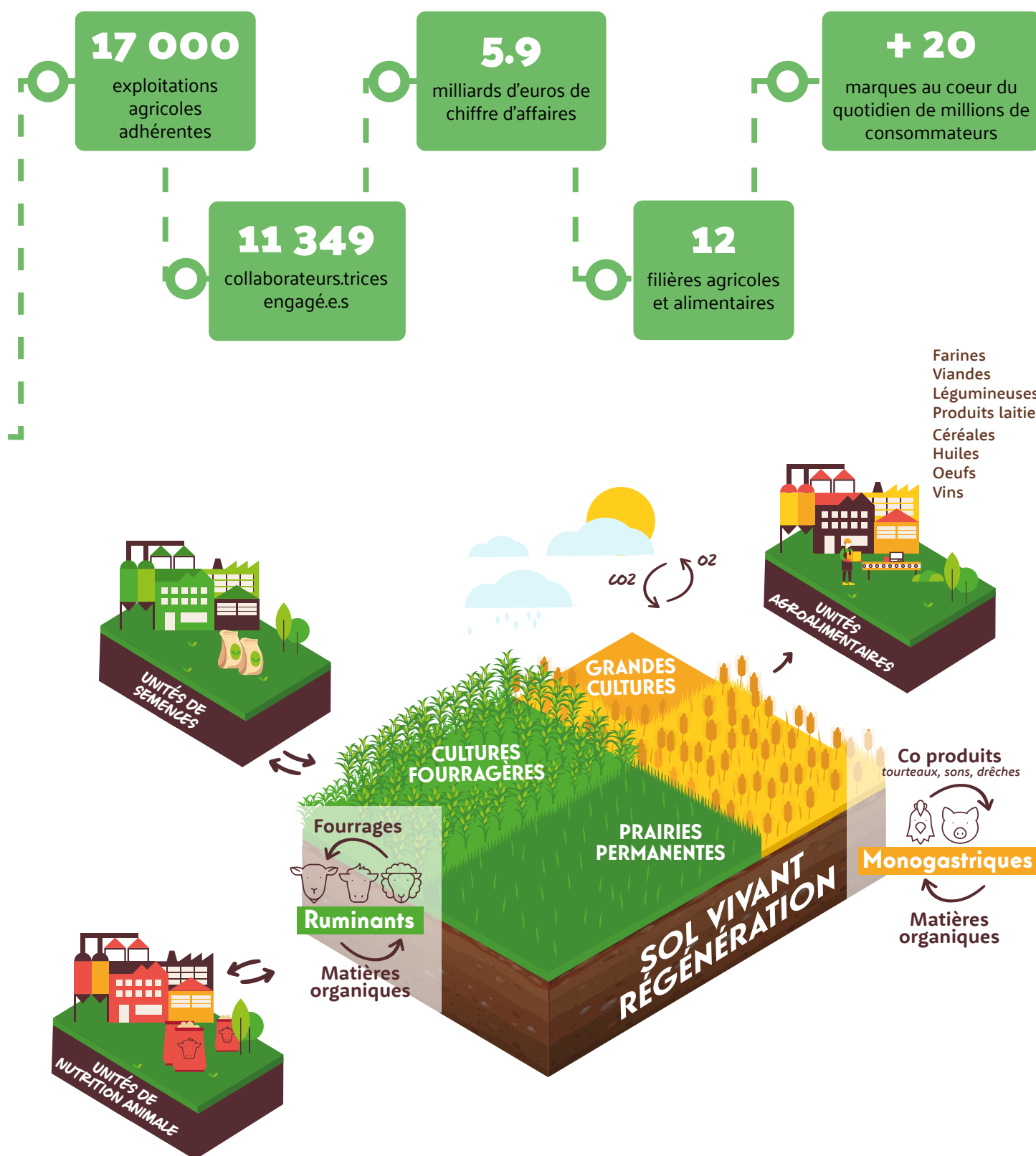
Notre actionnaire unique, est une coopérative agricole généraliste ancrée dans l'Ouest de la France.



Elivia est la filiale du groupe Terrena en charge de la **transformation et de la commercialisation des viandes bovines**.



BOVINS



Le comité de direction

La feuille de route stratégique, validée par le Conseil d'Administration, est mise en oeuvre par la Direction Générale et le Comité de Direction.



1. **Arnaud Poupart-Lafarge**, directeur général d'Elivia et d'Holvia
2. **Bertrand Druon**, directeur général adjoint et directeur des activités industrielles
3. **Mathias Prou**, directeur commerce carcasses - muscles France et Export
4. **Jean-Marc Riegel**, directeur supply chain
5. **Mickaël Lemasson**, directeur des ressources humaines
6. **Joris Terrier**, directeur pôle chevilles et activité bio
7. **Yann Denou**, directeur approvisionnements vifs
8. **Dominique Meslet**, directeur administratif, financier et contrôle interne
9. **Christel Gobert**, directrice qualité, R&D, RSE, marketing et communication
10. **Gonzague Le Roux**, directeur commerce produits élaborés

Nos valeurs

Nos pratiques s'appuient sur les valeurs du groupe Terrena et structurent l'exercice de nos responsabilités au quotidien.

Elles guident nos décisions, encadrent les relations avec nos partenaires et fournisseurs, et contribuent à inscrire nos activités dans une dynamique collective et durable.

Être entrepreneur

Audace
Détermination
Responsabilité

Nous sommes attachés à l'éthique dans nos affaires.

► En 2023, sous l'impulsion de Terrena, nous nous sommes dotés d'un code de conduite complété en 2024 par une formation achats responsables. De longue date, nous exigeons de nos fournisseurs le respect des règles de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) et sommes attentifs à ce que nos prestataires de découpe aient un label social.

Nous mobilisons nos équipes dans une démarche d'amélioration continue.

► Le projet Origami est une démarche de transformation interne lancée fin 2024, dans un contexte de résultats économiques difficiles. Il vise à déployer des actions d'optimisation concrètes à tous les niveaux de l'entreprise, en mobilisant l'ensemble des équipes. Structuré autour de méthodes de résolution de problèmes et d'un suivi régulier des actions, il s'inscrit aujourd'hui dans le pilotage de l'entreprise et dans une dynamique d'amélioration continue des pratiques.



IMPACTER POSITIVEMENT

Acteur du changement
Enthousiasme
Performance

Nous nous attachons à faire rayonner et progresser notre filière.

► Nous nous impliquons dans les groupes de travail interprofessionnels, au niveau régional et national. Cette participation permet de partager nos pratiques, impulser des évolutions et prendre part aux décisions impactantes pour notre filière.

Nous contribuons à la vie économique et sociale locale :

► Engagés aux côtés des acteurs de la formation, nous ouvrons régulièrement nos sites aux étudiants à travers des visites pédagogiques. Notre **partenariat avec l'Agricampus de Laval**, structuré depuis 2024 autour d'un mentorat de classe en BTSA Bioqualim, s'est enrichi en 2025 d'une journée immersive « Vis ma vie », permettant aux étudiants de découvrir concrètement le quotidien des équipes.



► Partenaire majeur de l'**Union Féminine Angers Basket (UFAB49)** depuis 2021, nous en partageons les valeurs de bienveillance et l'esprit d'équipe. Nous soutenons également son engagement en faveur de l'accès des femmes au sport professionnel et amateur ainsi que l'ensemble des actions relatives à l'éducation des jeunes filles.

Nous partageons nos engagements et nos résultats.

► Dans un souci de transparence, nous présentons à travers notre rapport RSE des indicateurs de performance chiffrés ainsi que nos objectifs. Ce rapport, accessible à l'ensemble de nos parties prenantes via notre site internet, leur permet de prendre connaissance de nos engagements et d'apprécier les résultats de notre démarche dans le temps.

Nous veillons à la protection des données personnelles.

► Nous veillons à la protection des données personnelles de nos collaborateurs, collectées exclusivement dans le cadre de l'embauche et de la gestion du contrat de travail. Leur accès est strictement réservé aux personnes habilitées et leur utilisation encadrée par une cartographie claire des données et de leurs finalités, garantissant le respect du RGPD et la sécurité des informations.

Nous nous mobilisons avec simplicité.

► **Partenaire des Virades de l'Espoir**, nous soutenons chaque année l'événement du Lac de Maine à Angers en approvisionnant gracieusement le stand de restauration, au bénéfice de l'association Vaincre la Mucoviscidose. Afin de sensibiliser nos salariés à cette cause, nous avons, durant tout le mois de septembre, remplacés les habituelles charlottes bleues portées sur nos sites par des charlottes vertes, favorisant ainsi les échanges autour de la maladie.

Cet engagement s'est également traduit par l'illumination en vert de notre site d'Angers et la mobilisation des équipes autour d'un défi de marche solidaire, pour « donner son souffle à une bonne cause ».

Sur le site du Lion d'Angers, lors des Safety days, l'association a également animé un atelier de sensibilisation aux maladies respiratoires et à l'hygiène.



LIONEL VIGNERON

ÉLEVEUR D'ANVIAL ET ADMINISTRATEUR DE TERRENA BOVINS



La création de filières de qualité nous a permis de progresser techniquement et de passer les crises.



DANS VOTRE QUOTIDIEN D'AGRICULTEUR COOPÉRATEUR, QUE SIGNIFIE LA VALEUR « CONSTRUIRE ENSEMBLE » ?

Je me suis installé il y a près de trente ans. Nous sommes désormais quatre associés dont deux jeunes arrivés en 2016 et 2024, pour 550 bovins en race Blonde d'Aquitaine. Notre ferme s'est développée grâce aux filières viande bovine de qualité mises en place conjointement par Terrena bovins et Elivia. En 1997, mon étude d'installation reposait sur la filière Bœuf fermier du Maine. Par la suite, les labels Bœuf fermier de Vendée et Bœuf blond d'Aquitaine ont été déployés. Puis les marques d'Anvial et La Nouvelle agriculture. Ces cahiers des charges nous ont permis à la fois de progresser techniquement et de passer les crises.

Et aujourd'hui, dans un contexte de crises sanitaires, les éleveurs bénéficient des conseils et de la réactivité du service vétérinaire de Terrena.

COMMENT CETTE VALEUR SE TRADUIT-ELLE DANS LES RELATIONS ENTRE LES ÉLEVEURS, TERRENA BOVINS ET ELIVIA ?

Avant l'assemblée générale de Terrena, les éleveurs du groupement bovins se retrouvent lors d'une « réunion d'hiver ». C'est une journée d'information et d'échange, avec un repas convivial et une visite d'exploitation. Un représentant d'Elivia est présent pour nous informer sur l'évolution de la conjoncture et nous partager leur stratégie. L'entreprise connaît les besoins du marché donc c'est elle qui a la clé. Chaque année il y a aussi une rencontre sur le site de Cholet spécialisé dans la cheville et la transformation. En général, nous allons sur le

terrain, en production pour voir les carcasses : c'est intéressant pour juger le résultat de notre travail.

COMMENT DÉCRIRIEZ-VOUS LA PROXIMITÉ ENTRE TERRENA BOVINS ET ELIVIA ?

Je dirais qu'elle s'est accrue entre trente ans, avec une évolution positive des relations. Premièrement, les moyens de communication ont évolué : avec l'intranet, le smartphone, nous sommes constamment informés. Deuxièmement, avec l'évolution du contexte de production et la disparition de nombreux éleveurs, les efforts ont été renforcés pour prioriser Terrena bovins dans l'approvisionnement et fidéliser les éleveurs. Aujourd'hui, plus de 80 % de la production du groupement est valorisée par Elivia. Nous avons besoin d'Elivia pour vendre nos animaux, et réciproquement Elivia a besoin de nous : c'est valorisant pour les producteurs.

QUEL RÔLE JOUENT LES ÉLEVEURS DANS LA CONSTRUCTION ET L'ÉVOLUTION DE LA MARQUE D'ANVIAL ?

Elivia est à l'écoute des techniciens de Terrena bovins qui connaissent les élevages. Avant de lancer la marque, des essais ont été faits en élevage pour vérifier que l'alimentation enrichie en graine de lin avait un impact positif sur la qualité de la viande. Des bouchers viennent régulièrement dans les élevages, et des éleveurs participent à des animations en magasins. C'est un travail collectif pour proposer aux consommateurs une viande locale, de qualité organoleptique supérieure, et riche en acides gras oméga 3.

CONSTRUIRE ENSEMBLE

Nous développons des relations durables avec nos clients et fournisseurs, fondées sur la confiance et la création de valeur partagée.

► Nos partenariats historiques avec des coopératives et groupements d'éleveurs, comme Terrena Bovins et ses 2 100 adhérents ou Unebio engagée dans l'agriculture biologique, contribuent à structurer des filières pérennes, favorisant une meilleure valorisation des productions et la sécurisation de l'activité des éleveurs.



Découvrez le témoignage qui illustre cette valeur.

NOTRE STRATÉGIE RSE



Une démarche RSE structurante.

Depuis 2017, la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) est la colonne vertébrale de la stratégie d'Elivia. Elle guide notre manière de travailler, d'arbitrer et de progresser, en intégrant les dimensions sociales, environnementales et sociétales au cœur de notre stratégie extra-financière.

En 2025, dans un contexte d'évolution des attentes de nos parties prenantes et en cohérence avec la Vision Terrena 2030, notre démarche RSE a été clarifiée et recentrée autour de quatre enjeux prioritaires.

Ces enjeux structurent désormais nos actions et nos indicateurs de progrès.



Soucieuse de transparence et d'amélioration continue, ELIVIA s'inscrit également dans une démarche de reconnaissance externe.

Notre performance RSE est évaluée par EcoVadis, plateforme de référence internationale qui analyse les pratiques de plus de 150 000 entreprises dans le monde.



Cet audit documentaire très complet permet de challenger nos pratiques et nourrir notre démarche d'amélioration continue. Mais sa vocation première est d'asseoir auprès de nos clients la robustesse de notre démarche RSE.

Par ailleurs, notre démarche fait l'objet d'un audit dans le cadre de la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) du groupe Terrena. Réalisé par un tiers indépendant, cet audit vérifie la fiabilité des informations publiées. Chaque année, un des sites Elivia est ainsi audité, renforçant la confiance que peuvent avoir nos parties prenantes dans notre reporting extra-financier.



L'EXPÉRIENCE COLLABORATEURS

Ce pilier constitue un enjeu majeur de la politique RSE d'ELIVIA. Il place la santé et la sécurité au travail, le développement des compétences, la progression professionnelle et l'amélioration continue au cœur de notre démarche. La sécurité des personnes demeure notre priorité n°1.

La santé et la sécurité au travail

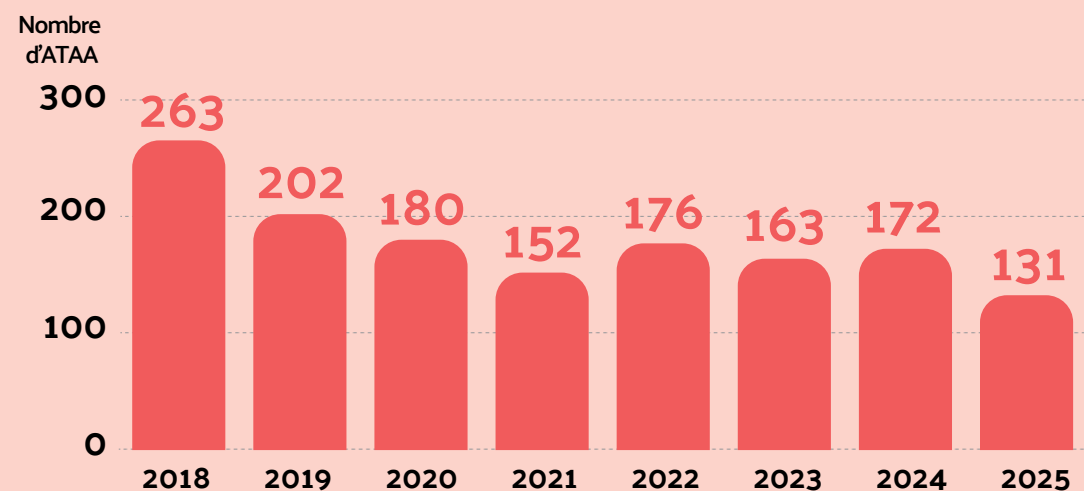
Dans ce cadre, ELIVIA poursuit ses efforts pour réduire les risques professionnels et renforcer durablement la culture sécurité sur l'ensemble de ses sites. En 2025, l'accidentologie est en recul, avec 131 accidents du travail avec arrêt (ATAA) contre 172 en 2024. Cette évolution traduit les actions engagées, tout en confirmant la nécessité de maintenir une vigilance collective.



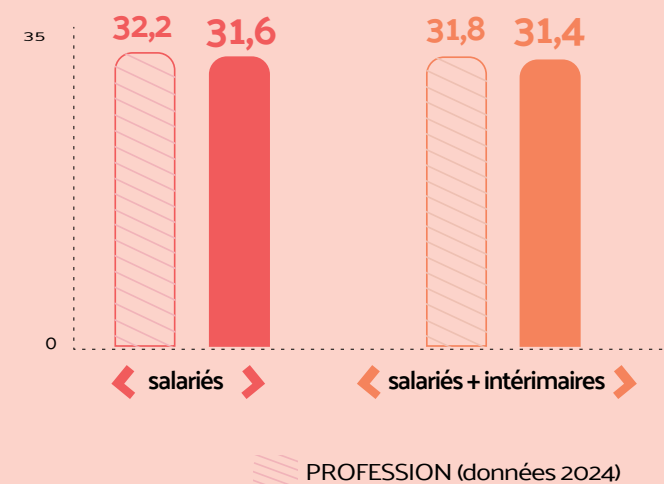
-24%
**ACCIDENTS DU TRAVAIL
AVEC ARRÊT EN 2025
PAR RAPPORT À 2024**

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC ARRÊT (ATAA)

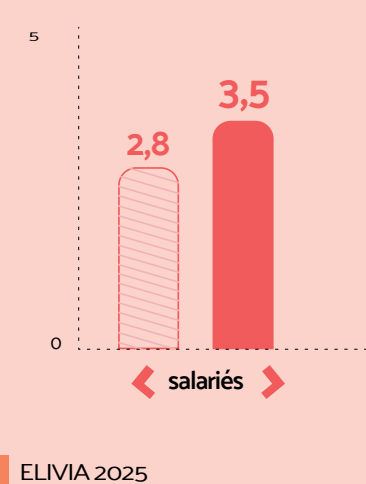
(salariés, intérimaires et prestataires)



TAUX DE FRÉQUENCE



TAUX DE GRAVITÉ



Cette année, plusieurs leviers ont été déployés ou consolidés afin d'ancrer durablement les bonnes pratiques :

► Le **Comité Sécurité Elivia**, qui réunit tous les deux mois les responsables sécurité des sites, permet de suivre les indicateurs, de partager les actions et de travailler collectivement sur des thématiques spécifiques, telles que les situations à haut potentiel de gravité ou les retours d'expérience.

En complément, une rencontre annuelle en présentiel a été mise en place afin de renforcer les échanges et de mener des travaux collaboratifs sur des problématiques de terrain.

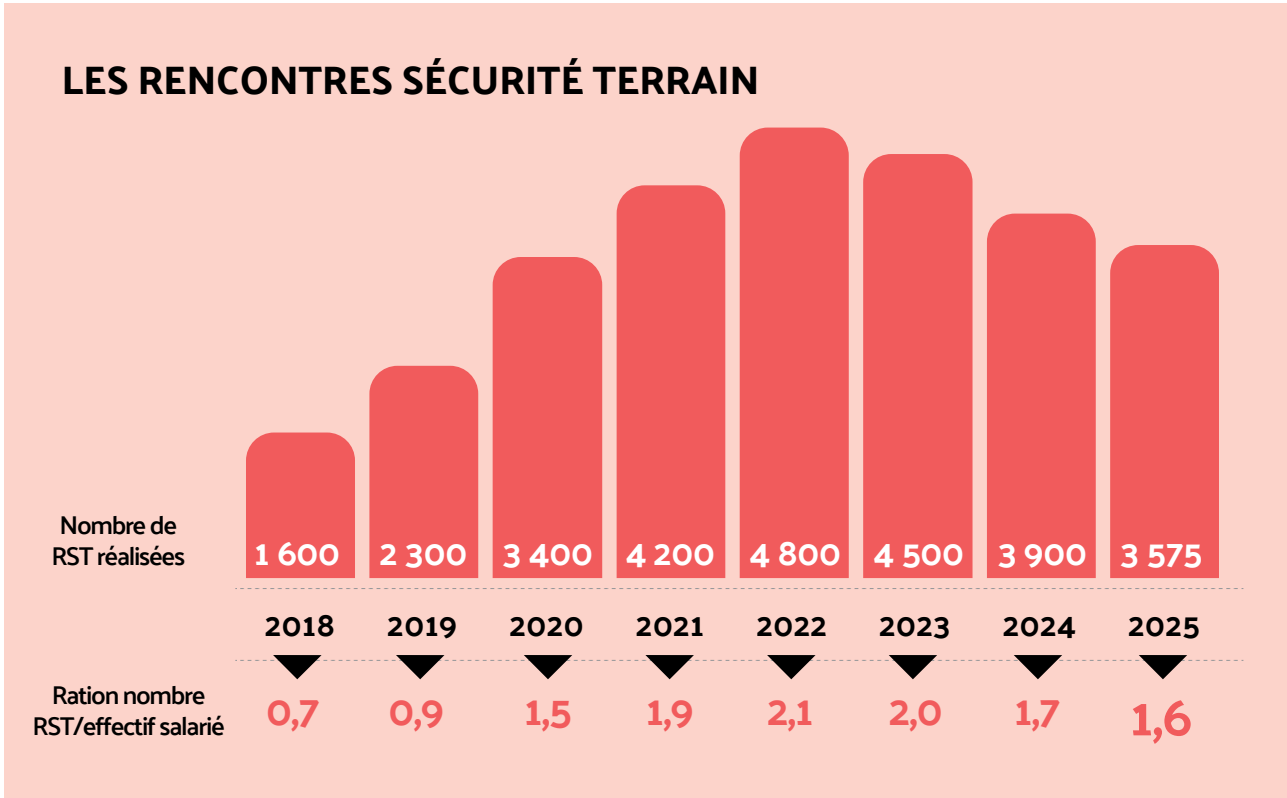


► Les **Standards de Travail en Sécurité (STS)** ont été finalisés et déployés sur l'ensemble des postes identifiés à risque. Ils permettent de sécuriser et d'harmoniser les pratiques de travail.

Afin d'en garantir l'appropriation par tous, ces standards sont traduits en plusieurs langues.

► La **démarche HIPO (High Potential)** reste un axe central de prévention des accidents graves. Nous avons observé en 2025 une amélioration des remontées HIPO, signe d'une vigilance accrue et d'une culture sécurité qui se structure au sein des équipes.

► Les **Rencontres Sécurité Terrain (RST)** sont des moments d'échange au poste de travail visant l'amélioration continue des pratiques. Ce dispositif s'est poursuivi cette année avec l'objectif spécifique pour les postes identifiés



à risque de réaliser 2 RST /an.

► Le **port du gilet haute visibilité et le dispositif « stop-camion »** ont été déployés afin de sécuriser la circulation au sein des sites.

Le port du gilet permet d'améliorer la visibilité des personnes lors des déplacements, tandis que le dispositif « stop-camion » consiste à bloquer le camion sur le quai pendant les opérations



de chargement ou de déchargement.

► Les **Safety Days**, ont eu lieu du 6 au 24 octobre autour du thème fonctionnement en mode dégradé. Cette édition a permis de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux risques liés aux situations inhabituelles (pannes, absences, réorganisations), qui peuvent être à l'origine de situations accidentogènes à haut niveau de gravité.

Chaque salarié a participé à un atelier basé sur des mises en situation concrètes, favorisant, face au risque, l'analyse et la prise de décision collective.

L'atelier s'appuie sur la méthode SECUR :

- Stopper pour prendre du recul,
- Évaluer les risques,
- Coordonner les actions,
- Unir les équipes,
- Retour d'expérience pour améliorer les pratiques.

Cette approche vise à renforcer les réflexes face aux situations non standard et à ancrer durablement la culture sécurité.

Ces échanges ont aussi permis de réaffirmer l'importance d'interpeller et d'accepter d'être interpellé.

90%
DE PARTICIPATION À
L'ATELIER SECUR



Plusieurs initiatives locales ont été menées pour renforcer la préparation des équipes face aux situations d'urgence.

► A Mirecourt, un exercice de simulation de fuite d'ammoniac, réalisé avec les pompiers, a permis de tester les procédures et la réactivité des équipes ;



► A Bougé-chambalud, une manœuvre incendie menée avec le centre de secours de Chanas a renforcé la coordination avec les secours.





La formation et la gestion des compétences

UNE ENTREPRISE N'EST RIEN SANS LES FEMMES ET LES HOMMES QUI LA COMPOSENT.

Chez ELIVIA, cet enjeu est d'autant plus central que certains métiers requièrent un haut niveau de technicité, de dextérité et de précision, acquis au fil de parcours d'apprentissage exigeants.

ELIVIA s'attache à **développer les compétences de ses collaborateurs et à favoriser la promotion interne**, quel que soit le niveau de responsabilité (ouvriers, employés, agents de maîtrise, cadres ou membres du Comité de Direction). Des parcours de formation adaptés sont proposés, qu'il s'agisse de dispositifs structurants comme Management by ELIVIA pour les encadrants, Tous Acteurs Qualité Sécurité (TAQS) pour les opérateurs, ou de programmes plus personnalisés.

En 2025, 20 875 heures de formation sous convention ont été réalisées, soit une moyenne de 1,4 jour de formation par salarié.

20 875

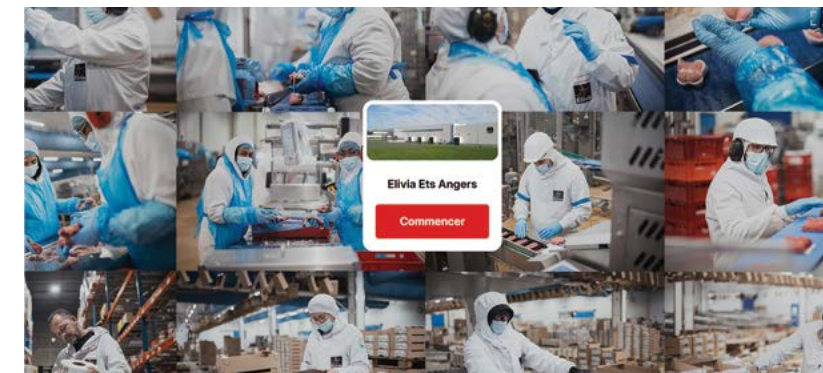
HEURES DE FORMATION



► La **plateforme Cikaba** s'intègre désormais au **parcours d'intégration des nouveaux entrants** (salariés CDD, CDI, intérimaires, prestataires de découpe, ...).

Déployée sur 100 % des sites en 2025 après un lancement sur des sites pilotes fin 2023, elle propose un accueil adapté à chaque site, ainsi qu'une formation interactive aux consignes de sécurité et de qualité.

Le dispositif qui s'appuie sur des contenus visuels (vidéos, images illustrant le parcours dans les locaux) vise à faciliter l'appropriation des règles essentielles. Il combine un module de formation d'environ 20 minutes et un test de connaissances.



► Un **parcours dédié aux techniciens de maintenance**. C'est dans une **logique de développement des compétences en lien avec les besoins des métiers** que ce nouveau dispositif a été déployé.

Construit à partir d'une évaluation individualisée des compétences, il propose un accompagnement personnalisé, notamment sur les modules mécaniques, pneumatiques et hydrauliques, afin de renforcer la polyvalence et la maîtrise des installations.

► Des actions ciblées pour accompagner **la diversité des profils**.

Sur le site du Lion d'Angers, une formation « Je perfectionne mon français » a ainsi permis d'accompagner les personnes rencontrant des difficultés linguistiques. Ouverte aux salariés en CDI comme aux intérimaires, elle visait à faciliter la compréhension des consignes de sécurité, d'hygiène et de qualité, et à renforcer l'intégration au sein des équipes.

Construite en partenariat avec un organisme local, cette formation s'est adaptée à l'environnement de travail, combinant évaluation initiale, formation hebdomadaire et suivi des participants. Les retours mettent en évidence l'implication des participants et la dynamique collective créée autour du projet.





CHLOÉ DUMONT

RESPONSABLE ADJOINTE DU SERVICE AMÉLIORATION CONTINUE - CODIFICATION INDUSTRIELLE

“ *Elivia m’a donné la chance de monter en compétences et de saisir des opportunités.* ”

QUEL EST VOTRE MÉTIER CHEZ ELIVIA ?

Je suis responsable adjointe du service amélioration continue – codification industrielle au sein des fonctions support d’Elivia regroupées au Lion d’Angers.

Ce service compte sept personnes dont cinq techniciens, un responsable de service et moi-même. Le service garantit la structuration et la gouvernance des données de codification dans les systèmes d’information industriels. Nous avons pour mission d’améliorer durablement les processus.

Pour cela, nous nous appuyons sur les outils implémentés lors de la formation Management By Elivia (cadrage projet, résolution de projet).

QUEL A ÉTÉ VOTRE PARCOURS ?

J’ai obtenu un DUT Génie Biologique option Industries Alimentaires et Biologiques à l’Université de Picardie Jules Verne à Amiens en 2011, puis un diplôme d’ingénieur agro-alimentaire à l’ESIX Normandie à Caen en 2014.

Mon stage de fin d’études était consacré à la mise en place d’une nouvelle ligne de production au sein de l’atelier désossage de boeuf chez Kermené avec changement d’ERP.

Une fois diplômée, j’ai été recrutée par Elivia comme chef de projet junior systèmes d’informations dans le contexte de la refonte du site du Lion d’Angers. C’était un poste motivant pour une jeune ingénieure car tout était à repenser, et j’avais déjà exercé cette fonction en stage.

En 2016, au démarrage de l’atelier de 2ème transformation, j’ai quitté les fonctions support d’Elivia pour rejoindre le site industriel en tant que responsable méthodes et optimisation des process.

Je suis ensuite devenue responsable adjointe de la deuxième transformation, puis responsable de l’amélioration continue du site, avant de revenir en 2021 aux fonctions support d’Elivia en tant que pilote de flux au sein du service codification. Fin 2025, j’ai évolué sur mon poste actuel.

QU’EST-CE QUI VOUS A PERMIS D’ÉVOLUER ?

Dès 2018, l’entreprise m’a proposé d’intégrer l’école de professionnalisation managériale animée par le CNAM à l’initiative de TERRENA. Cela m’a été utile dès 2019 quand j’ai pris le poste de responsable adjointe de la deuxième transformation.

Puis en 2025, j’ai démarré la formation « Management by Elivia ». C’est un parcours en interne avec l’intervention de consultants extérieurs et du coaching individuel dans le cadre de nos fonctions. Tous les managers d’Elivia suivent cette formation : cela permet d’échanger entre nous sur les méthodes de management et d’instaurer une véritable culture d’entreprise dans ce domaine.

COMMENT ELIVIA VOUS A-T-ELLE AIDÉ À CONSTRUIRE UN PARCOURS PROFESSIONNEL DANS LA DURÉE ?

Elivia m’a donné la chance de saisir des opportunités en me permettant de monter en compétences par la formation. Elle a aussi été à mon écoute quand j’ai souhaité passer à temps partiel à la naissance de mes filles, et revenir aux fonctions support en 2021.

La mobilité à l’intérieur de l’entreprise est favorisée et cela est très enrichissant. C’est aussi un moyen de fidéliser les salariés qui ont des envies de changement. Il y a une reconnaissance de l’expérience et une volonté de conserver le savoir-faire.

La diversité et l’égalité des chances



TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

ELIVIA comptait en 2025 l’équivalent de 152 salariés en situation de handicap, CDD et CDI confondus.

Notre taux d’emploi moyen se positionne **au-delà du seuil réglementaire de 6 %**.

Nous poursuivons notre engagement en faveur du retour et du maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap.



152

SALARIÉS RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN 2025



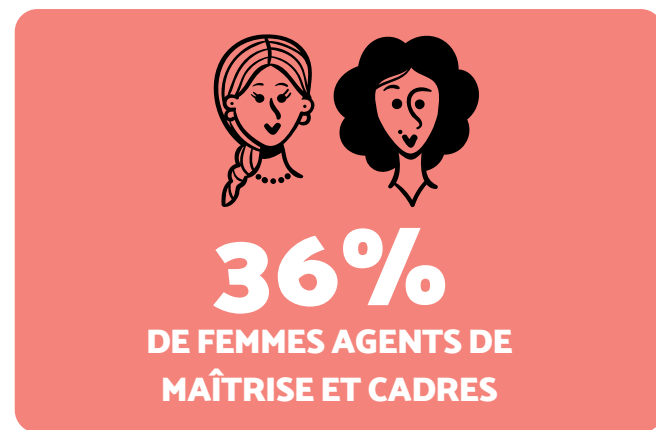
Nous accompagnons les salariés pouvant bénéficier de ce statut vers sa reconnaissance, confions certaines activités à des entreprises d’insertion et sensibilisons régulièrement nos équipes, notamment dans le cadre de la semaine du handicap.

Le dispositif s’appuie depuis 2024 sur un référent handicap au niveau du groupe.

En 2025, cet engagement s’est également concrétisé par l’accueil de quatre personnes en situation de handicap lors des **DUODAY**.

Cette initiative repose sur la constitution de binômes, le temps d’une journée, entre un collaborateur volontaire et une personne désireuse de découvrir notre entreprise et cette fonction.

Elle a permis à ces personnes de découvrir concrètement nos métiers et notre environnement de travail, tout en offrant aux équipes l’occasion de mieux comprendre les situations de handicap. Les échanges développés au cours de la journée ont ainsi contribué à faire évoluer les représentations et à renforcer la culture d’inclusion au sein de l’entreprise.



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un engagement durable pour ELIVIA. Des actions sont poursuivies afin de réduire les inégalités professionnelles. La répartition Femmes / Hommes reste stable avec 28 % de femmes et 72 % d'hommes. On observe une **présence plus marquée des femmes dans les fonctions d'agents de maîtrise.**

Par ailleurs, l'index d'égalité professionnelle Femmes-Hommes s'élève à 88 sur 100, pénalisé par la sous représentation des femmes parmi les cadres dirigeants..

INTERGÉNÉRATIONNEL

La transmission des savoir-faire et des compétences contribue à **favoriser les échanges intergénérationnels** et à accompagner les parcours professionnels. Ainsi, en 2025 nos recrutements en CDI concernaient à 49% des jeunes de moins de 30 ans et à 3.4% des seniors de plus de 55 ans. Par ailleurs, ELIVIA forme une quarantaine d'alternants sur ses différents métiers (qualité, production, maintenance, ressources humaines, commerce, marketing...).

Pour la première fois cette année, nous avons organisé en octobre, une **journée dédiée aux alternants** qui réunissait des participants issus de plusieurs sites et de métiers variés. Structurée autour de temps d'échanges et de découvertes, elle a notamment permis aux alternants d'échanger avec d'anciens alternants aujourd'hui collaborateurs de l'entreprise, offrant des retours d'expérience concrets sur les parcours possibles.

La visite d'un de nos sites de production et les ateliers collectifs ont permis de renforcer les liens, de partager la culture d'entreprise et faciliter la projection des nouveaux arrivants au sein d'ELIVIA.



ÉGALITÉ DES CHANCES

A travers les entretiens réalisés chaque fin d'année et nos actions de formation et d'accompagnement, nous nous attachons à développer l'employabilité sur nos métiers en tension.

Un accord relatif à l'égalité professionnelle et des chances a été négocié au niveau du groupe Terrena et signé début 2025. Il intègre notamment des dispositions en faveur des proches aidants ainsi que des aménagements du temps de travail à l'issue d'un congé maternité.

La qualité de vie et les conditions de travail

DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue est le fondement de notre politique sociale. Par l'échange et la communication, nous cherchons à trouver un équilibre en nous adaptant aux évolutions de notre environnement.

En 2025, ELIVIA a tenu 178 réunions avec ses représentants du personnel, témoignant de la qualité de ce dialogue social.

Afin de renforcer la communication interne, **100% des salles de pause ont été équipées d'écrans diffusant des informations sur le site, ELIVIA, le groupe TERRENA et nos marques.**

Cet outil **permet une communication plus régulière et plus visuelle**, notamment auprès des collaborateurs dont le français n'est pas la langue maternelle, contribuant ainsi à renforcer le sentiment d'appartenance.

Cette démarche est complétée par le développement de contenus internes (reportages photos, vidéos, interviews), relayés notamment dans une newsletter hebdomadaire destinée aux salariés connectés.



MUTUELLE ET PRÉVOYANCE

En matière de couverture sociale, **100 % de nos salariés permanents** peuvent bénéficier d'un dispositif de **mutuelle et de prévoyance** avec des garanties adaptées à leurs besoins, à des coûts maîtrisés.



CONDITIONS DE TRAVAIL

La santé et le bien-être des collaborateurs constituent également une des priorités. La santé physique est intégrée comme un axe du Plan Annuel de Prévention. Ainsi, en 2025 ce sont plus de 1.2 million d'euros qui ont été consacrés à l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail du personnel : sécurisation de passerelles, élévateurs, rails bas, bouveries...

Par ailleurs, une étude sur les risques psychosociaux a été menée fin 2025 sur le site de Bougé - Chambalud.

Elle sera étendue à l'ensemble des sites afin d'établir un diagnostic global et de définir un plan d'actions adapté.

Sur le site de Bressuire, la mise en place de l'activité d'abattage de veaux, débutée fin 2024, s'est accompagnée d'une adaptation des installations. Plus d'un million d'euros ont été investis pour faire évoluer la chaîne d'abattage vers un outil capable de traiter à la fois veaux et bovins. Ces aménagements ont permis d'adapter les postes de travail et d'améliorer les conditions d'exécution pour les salariés.

L'accord télétravail signé en 2022 permet aux salariés éligibles de télétravailler jusqu'à deux jours par semaine, contribuant ainsi à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Des actions ciblées de prévention et de bien-être ont également été reconduites cette année, comme l'intervention d'un ostéopathe sur le site de Cholet, ouverte aux salariés et aux chauffeurs. Au total, 10 sessions ont été organisées, permettant d'accompagner 60 salariés (7 chauffeurs, 31 salariés des fonctions support et 22 de la production).

Des actions favorisant la convivialité et l'activité physique sont ponctuellement proposées.

► Le **challenge « Pas à pas »**, organisé via l'application Kiplin, a mobilisé 66 équipes. Au total, plus de 56 millions de pas ont été parcourus, illustrant l'engagement collectif des participants. Au-delà de l'aspect sportif, cette initiative a contribué à renforcer les liens entre collaborateurs et à promouvoir l'activité physique au quotidien.



► **D'autres événements** sont organisés localement tout au long de l'année. Pour n'en citer que quelques uns, des tournois sportifs (football, basketball), des participations à des événements interentreprises ou encore des initiatives festives comme les animations de fin d'année.

Ces moments participent à la cohésion des équipes et à la qualité de vie au travail.



Enfin, en 2025, un concours de cuisine interne a permis de mobiliser les collaborateurs autour des viandes fabriquées sur les différents sites de l'entreprise. Une quarantaine de recettes ont été proposées, contribuant à renforcer le lien avec nos produits et à créer un moment fédérateur.

CONCOURS

Les Recettes des salariés

Ouver à tous les salariés Elivia / Prodis

DÉPÔT DES RECETTES

AVANT LE 29 NOVEMBRE

15 décembre

Règlement et inscription ici

TYPE DE RECETTE :

Aperitif, entrée ou plat composée d'un produit PE ou PAD (produits élaborés ou muscles)

2 CATEGORIES :

- Recette de tous les jours
- Recette du week-end

SÉLECTION DU JURY :

- Phase 1 : Sélection des recettes papier
- Phase 2 : Mise en oeuvre des recettes retenues par l'équipe R&D et dégustation

A GAGNER

100€

en chèque cadeau par recette retenue

Les Femmes et les Hommes d'Elivia

Effectifs CDI et CDD au 31/12/2025

629

1 586

◆ PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

22%

78%

Ouvriers (69%)

77%

23%

Employés (5%)

43%

57%

Agent de Maitrise & Techniciens (5%)

27%

73%

Cadres (12%)

◆ PAR TYPE DE CONTRAT

28%

72%

◆ PAR TYPE D'EMBAUCHES
(nombre de contrats de travail signés)

32

99

131

◆ PAR TRANCHE D'ÂGE

18

47

60 ans et plus	18	47
De 55 à 59 ans	121	273
De 50 à 54 ans	81	245
De 45 à 49 ans	85	196
De 40 à 44 ans	76	160
De 35 à 39 ans	81	187
De 30 à 34 ans	62	203
De 25 à 29 ans	47	132
Moins de 25 ans	58	143

Assurer aux consommateurs des produits sains et bons

2

LA QUALITÉ DE NOS PRODUITS



Chaque jour, nous nous attachons à proposer des produits qui répondent aux attentes de nos clients et des consommateurs.

Dans un contexte d'évolution des usages alimentaires et des exigences sociétales, la qualité de nos produits constitue une valeur socle, essentielle à la pérennité de notre activité.

Cette exigence s'appuie sur trois piliers : la qualité des produits, la maîtrise sanitaire et l'écoute client.

La qualité des produits

UNE EXPRESSION DU SAVOIR-FAIRE DE NOS ÉQUIPES

La viande est au cœur du repas. Afin que les consommateurs puissent la savourer pleinement, les femmes et les hommes d'ELIVIA mettent leur savoir-faire au service de la qualité des produits, en valorisant les qualités bouchères des viandes.

Sur chacun de nos sites – abattoirs, ateliers de découpe et de transformation – nos professionnels sélectionnent les animaux, les découpes et les morceaux les plus adaptés à chaque usage. Ils veillent également à développer leurs qualités organoleptiques, qu'il s'agisse de maturation pour les viandes brutes ou de recettes élaborées avec des ingrédients et épices rigoureusement sélectionnés.



Cette exigence de qualité a notamment été reconnue avec le Trophée Nutrition Durable Bleu-Blanc-Cœur remis en 2025 à la boucherie Annabelle et Stéphane Martineau, partenaire valorisant des produits de notre filière D'Anvial.

UNE ATTENTION PARTICULIÈRE APPORTÉE À LA NATURALITÉ

Les consommateurs se posent de nombreuses questions sur leur alimentation. Pour ELIVIA, il est essentiel d'y répondre en **proposant des produits avec le moins d'additifs possible**.

Nous nous attachons ainsi à en limiter l'utilisation dans nos recettes. Leur nombre est volontairement restreint (26 en 2025, contre 32 en 2022 sur près de 400 autorisés par la réglementation), sans compromis sur la qualité gustative et la durée de conservation des produits. Ainsi, depuis 2022, tous les produits fabriqués par Elivia sont sans nitrites.

En 2025 le **bœuf bourguignon Tendre & Plus** a également fait évoluer sa recette, poursuivant ainsi notre démarche de réduction des additifs.



La maîtrise sanitaire



100%
DE NOS SITES
SONT CERTIFIÉS GFSI

UN SYSTÈME DE MANAGEMENT ROBUSTE

Afin de démontrer la robustesse de notre système de management de la qualité et de la sécurité alimentaire, tous nos sites agroalimentaires sont certifiés GFSI (Global Food Safety Initiative). Nous avons choisi le référentiel ISO 9001 pour les Fonctions Support (majoritairement basées au siège administratif du Lion d'Angers), l'IFS pour les 4 sites industriels de produits élaborés et la FSSC22000 pour les sites d'abattage et découpe.



4 sites certifiés



7 sites certifiés

En parallèle, les audits menés dans le cadre du référentiel Culture Viande confirment la solidité de nos pratiques, avec 90 % des activités évaluées au niveau A.

Dans ce cadre, nous poursuivons nos efforts pour renforcer la culture qualité au sein de nos équipes. Plus de 1.900 personnes ont répondu à l'**enquête Culture qualité annuelle** en 2025, toutes les populations étaient représentées (salariés, intérimaires, prestataires). Celle-ci

a révélé une certaine stabilité des perceptions, et mis en évidence des leviers d'amélioration pour chaque site.



1 900

PARTICIPANTS

À L'ENQUÊTE CULTURE QUALITÉ

La maîtrise des risques sanitaires, et en particulier des pathogènes, constitue un enjeu central. Nous appliquons des exigences supérieures à la réglementation pour leur détection et leur suivi (STEC, Salmonelles, Listeria). À ce titre, nous réalisons chaque année plus de 20 000 analyses sur des steaks hachés frais et surgelés et recherchons systématiquement les 7 sérogroupes d'intérêt des Escherichia coli producteurs de shiga-toxines (=STEC).



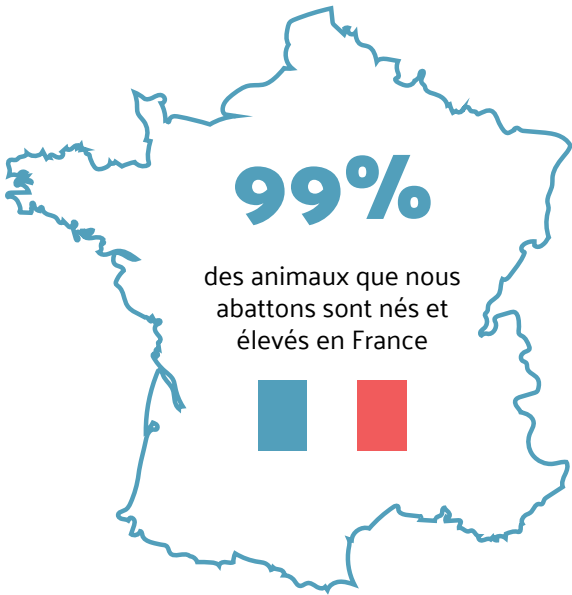
Ce dispositif s'appuie également sur un suivi renforcé des indicateurs, avec des résultats 2025 stables et maîtrisés.

UNE TRANSPARENCE SUR L'ORIGINE DES VIANDES

Pour ELIVIA, valoriser les savoir-faire des femmes et des hommes qui œuvrent sur le territoire français est essentiel, qu'il s'agisse des éleveurs, de nos salariés ou de nos partenaires.

Grâce à l'implantation de nos 12 sites en France, plus de 99 % des animaux que nous abattons sont nés et élevés sur le territoire, et plus de 99 % des produits que nous commercialisons y sont fabriqués.

Les viandes (bœuf et porc) qui composent nos produits proviennent à plus de 95% du groupe Terrena (Elivia et Holvia) et sont quasi exclusivement d'origine française.



L'écoute clients

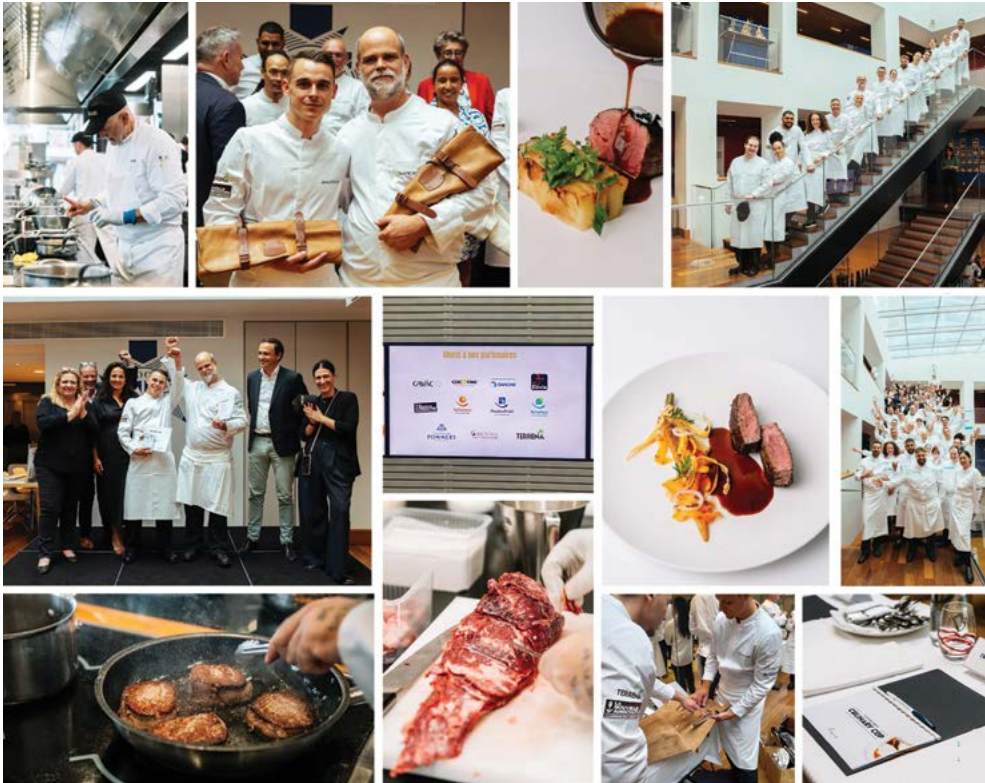
NOS CLIENTS

Au-delà de la qualité des produits, ELIVIA entretient une relation étroite avec ses clients, fondée sur la proximité, la transparence et l'accompagnement.

Plusieurs actions menées sur nos sites illustrent cette volonté de renforcer les liens et de partager notre savoir-faire.

► ELIVIA a pris part à la finale de la Culinary Cup France, organisée à Paris par son client Compass Group France.

En tant que partenaire de l'événement, ELIVIA a contribué à cette compétition en fournissant une viande de bœuf issue de filières responsables, mise en œuvre par les chefs lors des épreuves. Ce temps fort a permis de valoriser la qualité des produits et le savoir-faire culinaire auprès de professionnels de la restauration.



► En juin 2025, le site de Mirecourt a accueilli le temps d'une journée les différents acteurs du partenariat avec l'Agap Grand Est, groupement d'achats publics.

Cette rencontre a permis de partager les enjeux de qualité et de durabilité, de l'amont agricole à la transformation, avec notamment la visite d'une exploitation engagée en Haute Valeur Environnementale.



► En septembre, le site de Noeux-les-Mines a accueilli les équipes d'Auchan Englos pour une journée riche en découvertes. Cette rencontre, organisée au cœur de nos installations, a favorisé les échanges et une meilleure compréhension de nos métiers et exigences réciproques.



► Dans une logique d'accompagnement des artisans, ELIVIA propose également des formations dédiées aux membres du réseau Boucher de France.

À titre d'exemple, la formation affilage / affûtage organisée sur le site de Cholet a permis aux participants d'améliorer leurs pratiques et d'acquérir de nouvelles techniques.



► Enfin, en décembre 2025, dans un contexte inédit lié à la crise de dermatose nodulaire contagieuse (DNC) ayant conduit à l'annulation du traditionnel concours de Bayon, le site de Mirecourt a organisé une vente privée de carcasses d'exception.

Cette initiative a permis de maintenir un temps fort commercial et de répondre aux attentes des clients. Le succès a d'ailleurs été au rendez-vous, avec 30 animaux commercialisés et plus de 80 clients présents, parmi lesquels des enseignes majeures et des bouchers traditionnels.



NOS CONSOMMATEURS

Nos marques vont à la rencontre des consommateurs pour faire découvrir concrètement nos produits.

► **La Nouvelle Agriculture®** s'appuie sur ses partenariats pour créer des moments de proximité avec le grand public.

Lors de la présentation de la saison de Cholet Basket, organisée à la ferme, les supporters ont pu déguster les produits de la marque dans un cadre convivial, et rencontrer les agriculteurs engagés dans la démarche.



► À l'occasion du lancement de la nouvelle gamme de **viandes cuisinées Tendre & Plus**, une opération de dégustation a été organisée sur le parvis de La Défense.

Les passants ont pu découvrir plusieurs recettes emblématiques (souris d'agneau, rougail saucisses, tajine de bœuf), dans un format favorisant les échanges et les retours directs.



Ces actions contribuent à renforcer le lien avec les consommateurs et à valoriser concrètement nos produits.



DÉCOUVREZ QUELQUES TÉMOIGNAGES DES CONSOMMATEURS

REVIVEZ LA DÉGUSTATION EN IMAGES



Merci Tendre & Plus pour ce repas !

*Le Tajine, incroyable, quasiment le même goût que celle du Maroc !
Foncez sur celle là !*

Le Tajine C'est coloré, c'est fondant, c'est bon, très bon.

Rougail : J'adore, pour moi ça sort de la marmite, 4 minutes ?! C'est vraiment très bon.

Le concept est super, c'est vraiment des plats qui ont la saveur tradition.

Je retrouve bien la souris d'agneau que j'aurais pu préparer chez moi en tout cas, c'est une bonne découverte ! Je vais me faire un ennemi à la maison car mon épouse ne va plus pouvoir la faire

C'est réconfortant, il y a de la saveur.
C'est tendre !
Pas mal, très bien cuit, cela fond dans la bouche.

Je me dis que cela peut être pratique pour les soirées où on n'a pas beaucoup le temps avec nos enfants.

En plus c'est sans aditifs et c'est une marque d'éleveurs français donc vraiment rien à dire !

A ma pause dej' je partirai en magasin l'acheter. C'est une certitude ! Je fonce acheter !
4 minutes (de réchauffage) c'est pas beaucoup.



LA PROTECTION ANIMALE

Chez Elivia, la protection animale est bien plus qu'une obligation réglementaire, c'est un devoir éthique.

Chaque site applique des procédures normalisées et exigeantes afin d'assurer une prise en charge respectueuse, adaptée à l'état et au comportement des animaux, depuis leur arrivée jusqu'à l'abattage

Cet engagement repose sur une approche structurée, combinant formations, dispositifs de contrôle sur le terrain et amélioration continue. Il mobilise l'ensemble des équipes, du management aux opérateurs.



Le management de la protection animale

Notre politique protection animale, déployée sur l'ensemble de nos sites traduit notre implication et notre volonté d'amélioration continue. Elle implique tous les métiers, aussi bien les personnes au contact direct des animaux que les fonctions support (achats, direction, qualité) en local et en central.

Le niveau d'exigence porté par Elivia se traduit également par un engagement fort en matière de formation.

Plus de 190 collaborateurs sont titulaires d'un diplôme d'État en protection animale, et plus de 70 Responsables Protection Animale (RPA) sont présents sur nos 7 sites, là où la réglementation n'en exige qu'un à deux postes par établissement. Ces référents jouent un rôle central : ils veillent au respect des pratiques, accompagnent les équipes et contribuent à l'amélioration continue des conditions de prise en charge des animaux.



196

collaborateurs titulaires d'un diplôme d'état en protection animale



74 RPA

Responsables protection animale

Compte tenu de la taille de nos outils, des agents des services vétérinaires officiels sont présents en permanence sur nos sites d'abattage. Ce sont des officiers assermentés qui évaluent chaque animal et contrôlent la qualité de nos pratiques. Ils sont aussi des ressources clés dans la gestion des situations complexes. L'ensemble de nos abattoirs est équipé de systèmes de vidéo-contrôle depuis 2022.

Le visionnage des images est réalisé par des experts métiers habilités, à des fins strictement orientées vers la protection animale. Il permet de contrôler plus efficacement les étapes clés, comme le déchargement des animaux, d'analyser les situations et d'évaluer la gestion des événements inhabituels.



Cet outil constitue un levier d'amélioration concret. Il permet de contrôler la bonne application de nos procédures et mieux comprendre les comportements observés sur le terrain, d'identifier des axes de progrès et d'adapter les pratiques en conséquence. Si le sujet a suscité quelques inquiétudes individuelles au démarrage de la démarche, les équipes se sont aujourd'hui pleinement approprié le dispositif. Il est reconnu pour ses vertus pédagogiques, notamment dans l'analyse des situations complexes, et contribue à renforcer la responsabilisation de l'ensemble des acteurs.

Cette année, nos équipes se sont retrouvées en septembre sur le site d'Alençon pour une journée «Amélioration 1T». Nos RPA référents (responsables de production, managers de proximité et responsables qualité) se sont réunis autour d'un enjeu clé : la manipulation des animaux.



L'objectif était de partager les pratiques et de renforcer les liens entre les RPA des différents établissements, au cœur des enjeux clés de protection animale et la conduite des animaux.

Afin de renforcer la sécurité des opérateurs et à apporter les bons réflexes pour gérer les situations inhabituelles ou les animaux nécessitant une prise en charge particulière, nous avons développé une formation spécifique avec l'appui d'experts techniques.



Les participants aux sessions pilote réalisées sur les sites de Villers-Bocage et le Lion d'Angers ont plébiscité la pertinence de cette formation. Après ajustement elle sera donc déployée sur l'ensemble du groupe en 2026.

Les audits externes indépendants

Afin de consolider notre démarche d'amélioration continue, des experts indépendants audient nos sites régulièrement. Ainsi, nos sites sont audités chaque année selon le référentiel interprofessionnel Interbev.

100%
DE NOS SITES AUDITÉS PAR DES
TIERS INDÉPENDANTS TOUS LES ANS



Ce dispositif, fruit d'un consensus ONG - clients - abatteurs, permet d'évaluer les pratiques selon une grille complète intégrant des critères réglementaires, documentaires et de bonnes pratiques. Les conclusions de ces audits sont communiqués aux clients qui en font la demande.



93%
DE SCORE MOYEN

Une performance groupe classée « Très Bien »

Depuis cette année, une note globale a été ajoutée à la conclusion des audits afin d'en faciliter la lecture. Tous nos sites ont dépassé la note de 90%, positionnant tous les sites Elivia au niveau « Très bien »

En complément, depuis 2017, ELIVIA sollicite l'**OEuvre d'Assistance aux Bêtes d'Abattoirs** (OABA) pour bénéficier d'un regard externe indépendant et exigeant. Leur auditeur se déplace sur site afin d'évaluer nos procédures et nos pratiques terrain, échanger avec nos opérateurs et partager avec les services vétérinaires officiels. Ainsi, 1 à 3 abattoirs sont évalués chaque année.



L'implication active au sein de la filière

Convaincus que le bien-être animal se construit à l'échelle de toute la filière, nous travaillons en lien étroit avec nos partenaires amont.

Dans un objectif d'amélioration continue, nous encourageons nos apporteurs à s'engager dans des démarches structurantes telles que Qualinégoco. Nous portons également une attention particulière aux conditions de transport, et à la distance entre l'élevage et l'abattoir.

À la réception des animaux, un suivi rigoureux est assuré. Les anomalies détectées font l'objet d'un signalement

auprès des fournisseurs, et les éleveurs sont informés des non-conformités majeures observées. Cette démarche contribue à renforcer la prévention et à faire évoluer les pratiques en amont.

Dans cette logique de transparence et de progrès partagé, nos sites accueillent régulièrement des éleveurs afin qu'ils visualisent nos outils, comprennent nos activités de transformation et échangent sur les attentes des clients et des consommateurs.

Ainsi, en novembre 2025, le site de Bressuire a accueilli une vingtaine d'éleveurs de la CEVAP (Coopérative des Éleveurs de Vendée Anjou Poitou).

Des échanges réguliers sont également organisés avec Terrena Bovins, notamment à travers des points mensuels de suivi. Ces temps de dialogue permettent de partager les réalités du marché, de valoriser le travail des équipes et de mieux aligner les pratiques tout au long de la filière.

Enfin, Elivia participe activement aux groupes de travail et aux initiatives interprofessionnelles liés à la protection animale, contribuant ainsi à faire progresser collectivement les standards de la filière.



VINCENT ABADO

RESPONSABLE EN BOUVERIE DU SITE ELIVIA À BRESSUIRE

“ *La formation à la protection animale nous est utile tous les jours* ”

QUELLES SONT VOS MISSIONS EN TANT QUE RESPONSABLE EN BOUVERIE ?

Nous sommes une équipe de trois personnes en charge de réceptionner les animaux pour les accompagner jusqu'à l'abattage.

Nous les classons selon leur propreté, notons les anomalies et réalisons un premier tri en fonction des besoins des clients. Nous surveillons aussi leur environnement, par exemple la température du bâtiment et l'accès à l'eau.

Chaque matin, les services vétérinaires sont également présents pour inspecter les bêtes. Nous établissons ensuite un ordre d'abattage en priorisant les animaux les plus sensibles comme les vaches en lactation. Ils sont dirigés dans un premier temps jusqu'au piège d'identification qui permet de contrôler que les boucles d'oreille sont en cohérence avec les papiers (documents de traçabilité et sanitaires). Puis ils cheminent jusqu'au deuxième piège, situé entre la bouverie et l'abattoir, où ils sont immobilisés afin d'être étourdis au matador.

LE SITE DE BRESSUIRE A INTÉGRÉ L'ABATTAGE DES VEAUX DEPUIS LE TRANSFERT DE L'ACTIVITÉ DU SITE DES HERBIERS. QUELLES ADAPTATIONS ONT ÉTÉ NÉCESSAIRES ?

Nous avons aménagé les parcs à veaux avec des tapis pour les sols et vérifié qu'aucun élément ne pouvait les blesser, car les veaux sont curieux et cherchent toujours à sucer.

Il faut veiller aussi au risque de griffure pour la valorisation des cuirs. Nous avons d'ailleurs réalisé une adaptation « maison » de canne avec mousse pour faire avancer les veaux sans les marquer.

Afin d'éviter le stress du piège d'identification, le relevé des boucles se fait à la main en entrant dans les parcs. Les veaux sont ensuite dirigés par lot de quatre à cinq, dans un couloir spécialement aménagé avec des portes guillotine pour les séparer, vers un piège d'étourdissement au gabarit adapté.

AVEZ-VOUS REÇU UNE FORMATION SPÉCIFIQUE POUR LES VEAUX ET PLUS LARGEMENT AVEZ-VOUS ÉTÉ FORMÉ AU BIEN-ÊTRE ANIMAL ?

L'opératrice chargée des veaux aux Herbiers nous a apporté son expérience. Avec la responsable qualité de Bressuire, j'ai visité le site d'Alençon, un autre site du groupe en avance sur le bien-être animal.

Je suis également Responsable Protection Animale (formation externe spécifique diplômante). Je monte progressivement en compétences.

Depuis quatre ans, nous sommes dans une démarche volontaire d'audit avec l'association OABA. Leurs vétérinaires apportent un regard complémentaire au diagnostic interprofessionnel Interbev sur la bientraitance animale en abattoir.

Nos échanges sont source d'amélioration. Par exemple, nous avons adapté l'éclairage de certaines zones pour éviter que les animaux ne se bloquent.

QUEL EST LE RÔLE DES RESPONSABLES PROTECTION ANIMALE (RPA) ?

J'ai été formé à cette mission il y a quelques années et nous sommes cinq sur le site.

La formation apporte des connaissances sur le comportement des animaux, les bonnes pratiques, la détection des problèmes. C'est très concret, cela nous sert tous les jours.

En tant que RPA, nous réalisons des contrôles chaque mois et nous nous réunissons chaque trimestre pour analyser nos indicateurs, échanger sur notre plan d'amélioration protection animale.

QUELLES QUALITÉS SONT ESSENTIELLES POUR TRAVAILLER AU CONTACT DES ANIMAUX ?

La première est le calme. Il faut aussi être attentif à leur comportement pour rester en sécurité car c'est un métier dangereux.

C'est également un métier physique dans lequel on se lève tôt le matin. Heureusement ces exigences créent de l'entraide et une bonne ambiance.



LA NEUTRALITÉ CARBONE

Conscient des enjeux de changement climatique, ELIVIA s'est engagé dans une réduction de ses émissions de gaz à effet de serre avec la volonté affirmée de contribuer activement à la neutralité carbone.

Notre trajectoire carbone 2021-2030

Le bilan carbone réalisé en 2022 met en évidence une caractéristique forte. **Les émissions directement liées au fonctionnement de l'entreprise**, notamment les consommations d'énergie, **représentent une part limitée de notre empreinte. L'essentiel des émissions est généré en amont de nos activités, au sein de notre chaîne de valeur.**

Cette configuration nous conduit à structurer notre démarche autour de **deux niveaux d'action complémentaires** : d'une part, **la réduction de nos consommations et l'amélioration de la performance de nos outils industriels** ; d'autre part, **l'accompagnement des évolutions nécessaires au niveau de l'amont (achats vifs).**

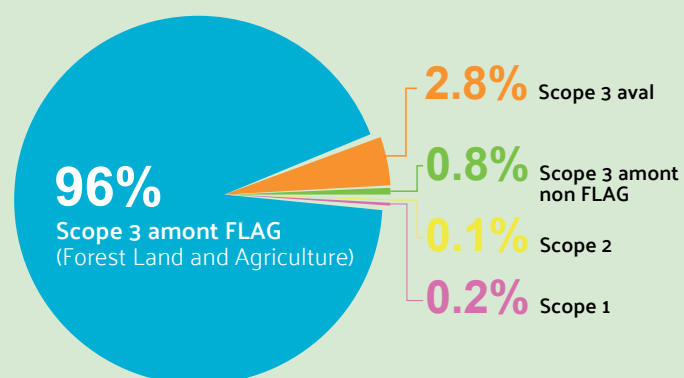
Sur cette base, ELIVIA a défini une trajectoire carbone 2021-2030 en cohérence avec le cadre du Science Based Targets initiative (SBTi), référence internationale en matière de décarbonation.

L'entreprise s'est ainsi alignée sur les objectifs du SBTi pour les scopes 1, 2 et 3 hors activités agricoles. Pour les **activités agricoles (scope 3 FLAG)**, un **objectif spécifique de réduction de 10 % a été retenu.**

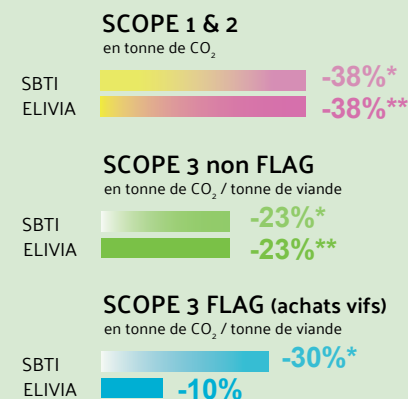
Ce choix traduit une volonté d'agir sur ce poste majeur d'émissions, tout en tenant compte de la diversité des pratiques et des contraintes propres au secteur, qui rendent les évolutions progressives et nécessairement collectives.

BILAN CARBONE DE NOS ACTIVITÉS, ANNÉE 2021 (GHG PROTOCOL)

% tonnes CO₂ équivalent



NOTRE ENGAGEMENT DE RÉDUCTION AU REGARD DU SBTi



*les chiffres SBTi sont susceptibles d'évoluer
**alignement sur les objectifs SBTi

Afin de suivre l'évolution de cette trajectoire, un dispositif de pilotage a été mis en place en 2025.

Les **émissions liées aux scopes 1 et 2 font l'objet d'un suivi annuel**, permettant de mesurer les effets des actions engagées et d'ajuster les priorités.

Le bilan carbone complet, incluant le scope 3, est quant à lui actualisé tous les 4 ans, afin de disposer d'une vision globale et actualisée de notre empreinte.

La prochaine actualisation est prévue en 2026 sur la base des données 2025.

SCOPE 1 & 2

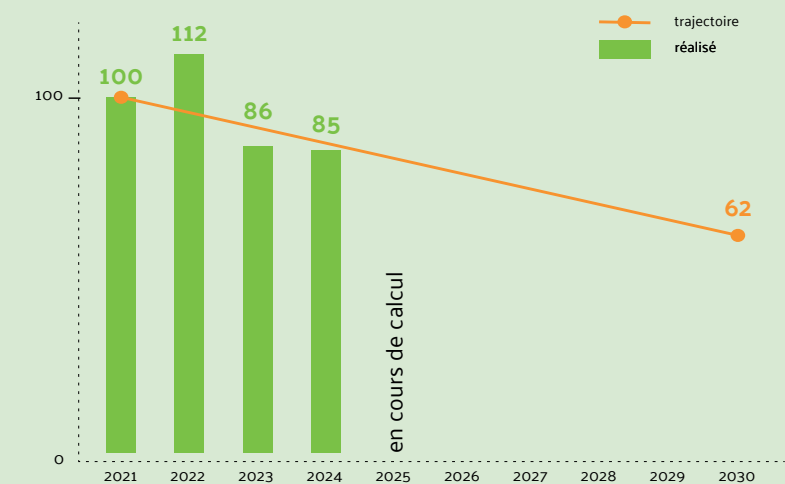
Depuis cette année, nous disposons donc d'un outil qui nous permet de visualiser l'impact des actions menées sur la trajectoire carbone scopes 1&2.

Grâce aux projets de sobriétés énergétiques menés nous sommes à l'attendu.

L'année 2025 est marquée par le lancement de deux projets structurants, dont la mise en service est prévue au premier trimestre 2026.

ÉMISSIONS SCOPES 1&2

exprimées en base 100 année 2021



► Le site de Villers-Bocage a lancé la **création d'une nouvelle salle des machines dédiée à la production de froid**, un poste central dans notre activité du site.

Cette installation vise à renforcer l'autonomie du site dans la maîtrise de ce process clé, tout en améliorant significativement sa performance énergétique.

Ce projet permettra de réduire à terme les émissions de CO₂ estimée à 2 900 tonnes de CO₂ par an. Il repose notamment sur la récupération de la chaleur dégagée par la production de froid, désormais valorisée pour produire l'eau chaude nécessaire au nettoyage et à la stérilisation des équipements.

Par ailleurs, ce projet permettra de réduire la consommation d'eau de 6.000m3 par an.

► Parallèlement, Sur le site du Lion d'Angers, ELIVIA a

engagé la **mise en place d'un méthaniseur**, permettant de valoriser directement les déchets organiques issus de l'activité. Ce projet marque une étape importante dans la maîtrise de nos flux, en **assurant leur transformation en énergie renouvelable produite localement**, et en renforçant notre contribution à une économie plus circulaire.

SCOPE 3

En 2025, ELIVIA a **rejoint le dispositif FRET21**, dédié à la



réduction des émissions de CO₂ liées au transport.

Dans ce cadre, plusieurs actions ont été mises en place pour faire évoluer l'organisation des flux et limiter leur impact. Elles concernent notamment l'intégration progressive d'énergies alternatives, comme le B100 ou l'électricité, la réduction des distances parcourues à travers la relocalisation des rolls vides, ainsi que l'ajustement des fréquences de livraison. L'entreprise s'appuie également sur des transporteurs engagés dans des démarches reconnues, telles que le dispositif « Objectif CO₂ », et développe la mutualisation des flux, en particulier pour les produits surgelés. Les premières évolutions observées en 2025 traduisent les effets de ces actions, avec une baisse des émissions de CO₂ de 5,73 %, soit un niveau déjà supérieur à l'objectif



initial fixé à -5 % à horizon 2027. Cette diminution représente plus de 1 300 tonnes de CO₂ évitées.

Concernant le scope 3 FLAG, compte tenu du modèle d'élevage français, de la mixité de nos abattages (bovins de race à viande et de race laitière), des connaissances scientifiques à date, et de la non reconnaissance des externalités positives de l'élevage, la réduction fixée par le SBTi sur ce scope 3 nous a semblé non accessible. Nous nous sommes donc **fixés l'objectif de -10%**.

Découvrez le témoignage qui illustre ce point.

L'optimisation de nos consommations d'énergie

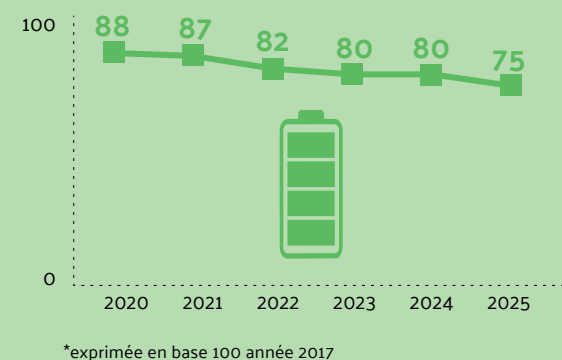
ELIVIA agit pour **maîtriser ses consommations d'énergie, constituées à 69% d'électricité** et de gaz.

En raison des exigences sanitaires liées à la transformation de nos produits, une grande partie de nos ateliers est maintenue à environ 4°C, ce qui nécessite des installations de production de froid.

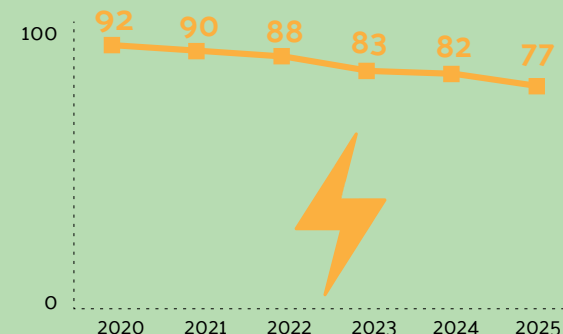
Pour en limiter l'impact, **des équipements de récupération de chaleur ont été progressivement déployés sur nos sites**. Ils permettent de valoriser les calories issues des installations frigorifiques afin de chauffer les eaux de nettoyage.

Désormais tous nos sites sont équipés de ces dispositifs, **contribuant à réduire notre consommation énergétique globale**.

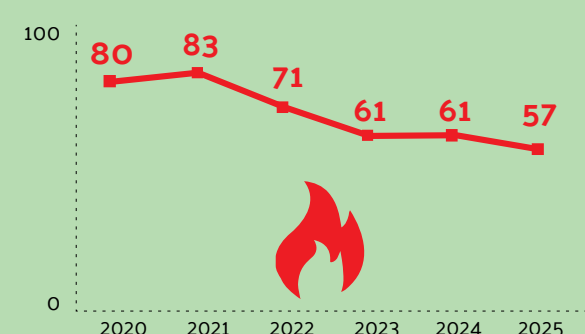
CONSOMMATION TOTALE ÉNERGIE (gaz + électricité) en kwh*



CONSOMMATION ÉLECTRICITÉ en kwh*



CONSOMMATION GAZ en m³*



ALICE LEMAIRE

CHEFFE DE PROJET ENVIRONNEMENT & INNOVATION
NUMÉRIQUE POUR INTERBEV, INTERPROFESSION DE LA
VIANDE BOVINE

“ *L'élevage herbager doit être mieux reconnu pour ses services environnementaux* ”

QUE REPRÉSENTE L'ÉLEVAGE BOVIN DANS LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE ?

D'après le Citepa réalisant les inventaires des gaz à effet de serre en France, l'élevage bovin est responsable de 10 % des émissions nationales soit la moitié du total du secteur agricole. Il s'agit principalement de méthane issu de la fermentation entérique dans le rumen des animaux.

QUELS SONT LES OBJECTIFS DE RÉDUCTION POUR LA FILIÈRE BOVINE ?

Dans le cadre de la Planification écologique, des objectifs pour 2030 ont été fixés à chaque secteur d'activité. En agriculture, une part des émissions est incompressible car liée aux phénomènes biologiques : le méthane issu de la rumination des vaches par exemple.

En contrepartie, l'agriculture est le seul secteur capable de compenser ses émissions par le stockage de carbone.

Pour l'élevage bovin dont les émissions étaient estimées à 38,9 millions de tonnes équivalent CO₂ en 2023, l'effort de réduction est de 5 millions de tonnes entre 2019 et 2030. Environ la moitié (2,43 millions de tonnes) concerne le cheptel élevé spécifiquement pour la production de viande.

QUELS LEVIERS SONT MOBILISÉS POUR ATTEINDRE CET OBJECTIF ?

Interbev a construit en 2024 sa « feuille de route décarbonation ». L'objectif global est de maintenir une capacité de production assurant la souveraineté alimentaire afin d'éviter les émissions importées. La stabilisation du cheptel vise aussi à conserver les surfaces en prairies et les haies associées, pour leurs bénéfices notamment dans le stockage de carbone. Les leviers techniques identifiés sont : la conduite

du troupeau, en particulier la maîtrise des animaux improductifs ; l'amélioration des rations en renforçant le pâturage et l'autonomie alimentaire (déjà à 88 % en moyenne) ; l'usage de compléments alimentaires ; la méthanisation ; et le progrès génétique. L'enjeu est de déployer ces leviers sur le terrain en diffusant les connaissances techniques.

L'ÉLEVAGE BOVIN A-T-IL AUSSI DES EFFETS BÉNÉFIQUES ?

L'élevage contribue à maintenir les treize millions d'hectares de prairies et parcours, dotés d'infrastructures agroécologiques comme les haies et les mares.

Ce sont des réservoirs de biodiversité ; ils participent à la qualité de l'eau et au stockage de carbone. Sans élevage, beaucoup de prairies deviendraient des cultures ou des friches. Il joue un rôle essentiel dans la fertilité des sols et la valorisation des coproduits agricoles.

C'est aussi une activité économique importante pour la vie et les emplois ruraux. Nous agissons pour une meilleure prise en compte de ces externalités positives.

Les évaluations environnementales comme l'Analyse du cycle de vie (ACV) se concentrent sur les impacts d'un produit et non sur les services rendus : elles donnent une vision tronquée de la réalité.

COMMENT ALLER VERS UNE FILIÈRE BOVINE BAS-CARBONE RECONNUE PAR LA SOCIÉTÉ ?

Nous devons militer pour une meilleure reconnaissance de l'élevage herbager par les politiques publiques et les consommateurs, afin de valoriser et encourager les éleveurs.



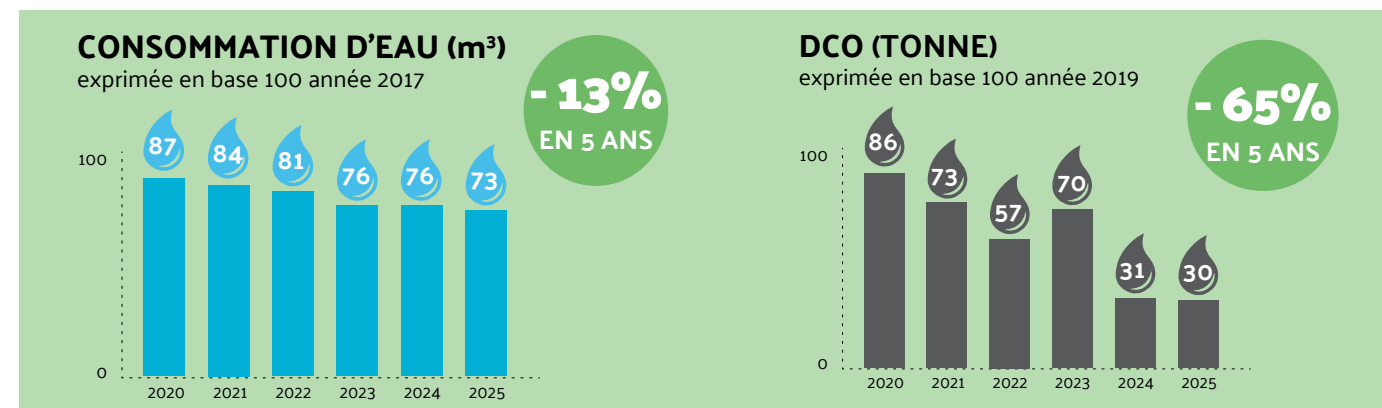
La gestion de l'eau et des effluents

L'eau est une ressource clé dans nos activités, utilisée principalement pour la stérilisation des équipements tout au long de la production, ainsi que pour le nettoyage quotidien des installations en fin de production.

Indispensable au maintien de la qualité sanitaire de nos produits, elle fait l'objet d'une attention particulière afin d'en maîtriser la consommation. Nous sommes également vigilants quant aux eaux que nous rejetons.

La majorité de nos sites est équipée de stations de pré-traitement et/ou de stations d'épuration, permettant de traiter les effluents avant leur rejet. Ceux-ci **font l'objet d'un suivi régulier, tant sur le plan quantitatif que qualitatif**, à travers des analyses périodiques.

Au cours des dernières années, ces actions ont permis de réduire les volumes d'effluents rejetés et d'améliorer leur qualité. Ainsi, **notre DCO** (Demande Chimique en Oxygène), indicateur clé de la charge polluante des eaux, **a diminué de 65 % en cinq ans**.



La valorisation des co-produits

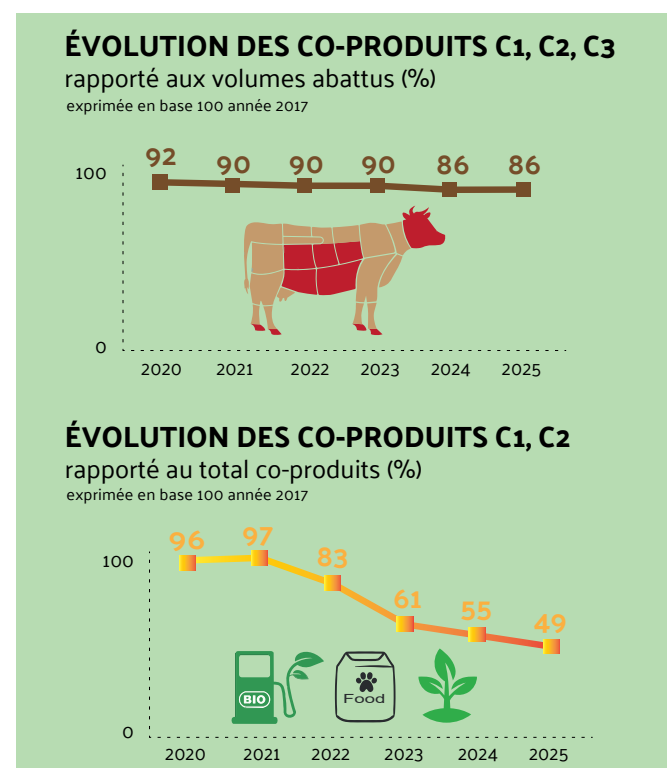
L'élevage d'un animal de boucherie représente un investissement important en temps et en ressources. ELIVIA s'attache donc à **valoriser au maximum chaque composant**. La viande ne représente en effet qu'environ la moitié du poids de l'animal. Le reste est constitué de cuir et **de co-produits**, qui sont orientés vers différentes filières selon leur risque sanitaire. Ils sont ainsi classés en catégories C1, C2 et C3, correspondant à des usages autorisés et encadrés.

Au fil des années, ELIVIA a engagé un travail visant à limiter la part globale de co-produits et à améliorer leur valorisation, en particulier en augmentant la proportion de co-produits orientés vers des usages à plus forte valeur ajoutée, notamment en alimentation humaine ou animale.

Au-delà de leur traitement sur site, ces co-produits sont pris en charge par des partenaires spécialisés qui en assurent la transformation. Chaque composant est ainsi valorisé : les os peuvent être utilisés pour la production de gélatine alimentaire, les graisses transformées en biocarburants, ou encore certaines matières orientées vers des usages agricoles ou industriels.

Dans cette logique, ELIVIA a engagé en 2025 un investissement sur le site de Bressuire, avec la création d'une zone dédiée au traitement des viandes de tête.

Cette évolution permet de mieux travailler et valoriser les matières. Cette démarche s'inscrit dans une utilisation plus optimisée des ressources.



Le recyclage de nos emballages

L'emballage constitue un élément fondamental dans nos activités, en assurant la conservation des qualités sanitaires et organoleptiques de nos produits.

Grâce à ses performances techniques, notamment en lien avec les gaz d'inertage, il permet par exemple de garantir la sécurité sanitaire d'un steak haché plusieurs jours après son conditionnement.

Conscient des enjeux environnementaux associés à l'utilisation des emballages, ELIVIA s'est fixé pour objectif de limiter l'impact environnemental de ses emballages tout en maintenant les exigences de qualité et de conservation des produits.

Dans cette perspective, plusieurs actions ont été engagées ces dernières années. Depuis 2023, les barquettes ne contiennent plus de pigment noir de carbone, facilitant ainsi leur détection et leur tri en centre de recyclage.

Par ailleurs, le **recours à des barquettes transparentes est encouragé**, les pigments constituant un facteur limitant pour le recyclage des plastiques.

Cette démarche s'accompagne également d'une réduction des quantités utilisées, avec une baisse de 7 % du total de nos emballages, dont 4% sur les plastiques.

En complément, une attention particulière est portée à l'origine des matériaux utilisés. Les emballages carton et les étiquettes bénéficient ainsi de certifications reconnues, telles que FSC ou PEFC, garantissant l'utilisation de fibres issues de forêts gérées durablement ou de matières recyclées.



L'année 2025 s'inscrit dans la continuité de cette démarche, avec la poursuite des travaux engagés sur les emballages plastiques, en lien avec les recommandations des instances de référence et en concertation avec nos clients. Elle se traduit notamment par le développement de barquettes en PET monomatériau transparent.

Ce choix technique répond à un double enjeu : assurer les performances nécessaires à la conservation des produits tout en améliorant leur recyclabilité. Le PET transparent est aujourd'hui le seul matériau permettant un recyclage en boucle fermée, c'est-à-dire la transformation d'une barquette en une nouvelle barquette, au sein d'une filière existante. Ce recyclage, de type mécanique, présente par ailleurs un impact environnemental plus limité que les procédés chimiques.

MESURER NOS PROGRÈS

2020-2025

▼ Objectif ■ Réel

L'ÉTHIQUE ET LA GOUVERNANCE RESPONSABLE

INDICATEURS	BILAN 2025	AMBITION 2020-2025
► Bovins abattus nés et élevés en France	0%100%	Participer activement au développement des territoires français
► Produits commercialisés fabriqués en France sur nos sites	0%100%	
► Ingrédients et emballages utilisés produits en France	0%100%	

LA SATISFACTION DES CLIENTS & DES CONSOMMATEURS, LA QUALITÉ DES PRODUITS

INDICATEURS	BILAN 2025	AMBITION 2020-2025
► Sites certifiés FSC22.000, IFS ou ISO9.001	0%100%	Être dans une dynamique d'amélioration
► Performance A lors des audit Culture Viande STEC	0%100%	
► Nombre d'additifs utilisés chez Elivia	1000	

LA SÉCURITÉ, SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

INDICATEURS	BILAN 2025	AMBITION 2020-2025
► Nombre d'accidents du Travail avec Arrêt Salarié, intérim, prestataire par rapport à l'année précédente	+50%-50%	Être dans une dynamique d'amélioration
► Taux de Fréquence Salarié + intérim		
- Taux de fréquence Salarié + Intérim Groupe	1000	< indice professionnel (33.2 en 2021)
- % site inférieur à l'indice pro	0%100%	100% des sites en 2025
► Taux de Gravité Salarié		
- Taux de gravité Salarié Groupe	100	< indice professionnel (2.4 en 2021)
- % site inférieur à l'indice pro	0%100%	100% des sites en 2025
► Nombre moyen de Rencontre sécurité terrain rapporté à l'effectif site	03	> 1.0
► Nombre moyen de formation en équivalent jour par personne	02	≥ 1.0

► Nombre de salariés en situation de handicap	0200	S'enrichir de la diversité des profils et favoriser l'égalité des chances
► Index d'Egalité Femmes-Hommes	0%100%	
► Recrutement des jeunes de moins de 30 ans en % des embauches	0%100%	
► Signes de la qualité des échanges avec nos Instances Représentatives du personnel :		
- Nombre de réunion avec les Instances Représentatives du personnel		178
- Nombre d'accords signés		4

LA BIEN TRAITEMENT ANIMAL

INDICATEURS	BILAN 2025	AMBITION 2020-2025
► Audits selon le référentiel Interbev Bovin & Ovin		
- Sites & activités audités annuellement	0%100%	Être dans une dynamique d'amélioration
► Audit réalisés par l'OABA		
- Sites audités tous les 3 ans	0%100%	
► Personnes titulaires d'un diplôme en protection animale (en nombre)	0200	
► Responsables Protection animale en % de l'effectif de l'abattoir	0%20%	

L'INCIDENCE DE NOS ACTIVITÉS SUR LES GAZ À EFFETS DE SERRE

INDICATEURS	BILAN 2025	AMBITION 2020-2025
► Consommation d'eau (base 2017)	1000	Avoir une trajectoire ambitieuse et réaliste: - Scope 1 & 2 : alignement sur les objectifs du SBTi - Scope 3 non flag: alignement sur les objectifs du SBTi - Scope 3 flag (achats vifs) : baisse des émissions de CO2 de 10% par tonne de viande produite
► Consommation d'énergie (électricité + gaz, base 2017)	1000	
► Conformité de nos STEP (STation d'Epuraton des eaux usées)	0%100%	

L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS EMBALLAGES

INDICATEURS	BILAN 2025	AMBITION 2020-2025
► Emballages cartons FSC	0%100%	100% de nos emballages recyclés, recyclables ou compostables en 2025
► Emballages destinés au consommateur en matériau recyclable	0%100%	

AMBITION 2026-2030

L'année 2025 marque l'ouverture d'un nouveau cycle pour notre démarche RSE. A l'issue d'un travail de réévaluation de nos enjeux, nous avons fait évoluer nos indicateurs et défini de nouveaux objectifs, afin de mieux refléter nos priorités stratégiques et les défis auxquels nous sommes confrontés. Ces objectifs constituent le cadre de référence qui orientera nos actions et le suivi de nos progrès pour les années à venir.

☆ Nouvel indicateur

1 CONSTRUIRE UNE EXPÉRIENCE COLLABORATEURS POSITIVE

INDICATEURS	RÉEL 2025	OBJECTIFS 2026	AMBITION 2030
▶ Nombre d'accidents du travail avec arrêt (ATAA) salarié, intérim, prestataire par rapport à l'année précédente	- 24%	- 28%	-
▶ Taux de fréquence salariés + intérim	31,4	≤ 25	≤ 15
- % site inférieur à l'indice pro	56%	> 65%	≤ indice interpro
▶ Taux de gravité salarié groupe	3,5	< 3,0	
- % site inférieur à l'indice pro	44%	> 65%	100%
▶ Nombre moyen de Rencontres Sécurité Terrain (RST) rapporté à l'effectif site	1,6	≥ 1,5	≥ 1,5
▶ Salariés CDI formés dans l'année (en % effectif CDI)	44%	49%	70%
▶ Taux moyen d'emploi réel de travailleurs handicapés	6,8%	> 6%	> 6%
▶ Index d'égalité femmes-hommes	88%	> 85%	> 90%
▶ Taux de rotation du personnel	NC	≤ 11	≤ 11
▶ Recrutement des jeunes de moins de 26 ans en % des CDI	49%	> 25%	> 25%
★ ▶ Recrutement des seniors de plus de 55 ans en % des CDI	3,4%	> 5%	> 5%
▶ Evolutions internes	NC	35	40
★ ▶ Enquêtes de satisfaction interne	NC		Indicateur opérationnel avec objectif de progrès
★ ▶ Signes de la qualité des échanges avec nos instances représentatives du personnel :		Objectifs qualitatifs	
- Nombre de réunion avec les instances représentatives du personnel	178		
- Nombre d'accords en vigueur			

2 ASSURER AUX CONSOMMATEURS DES PRODUITS SAINS ET BONS

INDICATEURS	RÉEL 2025	OBJECTIFS 2026	AMBITION 2030
▶ Bovins abattus nés et élevés en France	99%	> 99%	> 99%
▶ Produits commercialisés fabriqués en France sur nos sites	99%	> 95%	> 95%
▶ Sites agro-alimentaires certifiés en management de la qualité et sécurité alimentaire (FSCC22.000, IFS ou ISO9.001)	100%	100%	100%
▶ Performance A lors des audits Culture Viande STEC	90%	100%	100%
★ ▶ Nos marques portent le Nutriscore	0%	Tendre & Plus en 2026	Affichage toutes marques et performance ≥ 80% marché
★ ▶ Les produits à nos nos marques ne contiennent pas plus de x additifs	NC	3 max	3 additifs maximum

3 GARANTIR LA PROTECTION ET FAVORISER LE BIEN-ÊTRE ANIMAL

INDICATEURS	RÉEL 2025	OBJECTIFS 2026	AMBITION 2030
▶ Audits selon le référentiel Interbev bovin & ovin			
- Sites & activités audités annuellement	100%	100%	
- Notes obtenues ≥ 90% (score très bien)	100%	100%	
▶ Audits réalisés par l'OABA : Sites audités tous les 3 ans	86%	100%	100%
▶ Personnes titulaires d'un diplôme en protection animale (en nombre)	196	> 150	> 150
▶ Responsables Protection Animale (RPA) en % de l'effectif de l'abattoir	14%	> 10%	> 10%
★ ▶ Audits interpro pour les centres de rassemblement avec qui nous travaillons	NC	50%	≥ 90%
★ ▶ Audits Boviwell pour les élevages des animaux filières	1 filière	2 filières	100%

4 CONTRIBUER ACTIVEMENT À LA NEUTRALITÉ CARBONE

INDICATEURS	RÉEL 2025	OBJECTIFS 2026	AMBITION 2030
▶ Émissions GES scope 1, 2 vs 2021	en cours de calcul	-24%	- 38%
▶ Émissions GES scope 3 vs 2021	NC	0%	- 10%
▶ Consommation d'énergie (électricité + gaz, base 100 année 2021)	88	≤ 86	≤ 70
★ ▶ Part d'électricité dans notre consommation d'énergie	69%	≥ 75%	≥ 80%
★ ▶ % énergie renouvelable	0%	0%	≥ 20%
▶ Consommation d'eau (base 100 année 2020)	84	≤ 85	amélioration continue
★ ▶ Rejet en DCO en tonne (base 100 année 2020)	35	≤ 35	amélioration continue
▶ Conformité de nos STEP (Station d'Epuration des eaux usées)	100%	100%	100%
★ ▶ Emballages primaires			
- % matériau recyclable inclus dans nos emballages PET	NC	mise en place indicateur	≥ 30%
- % matériau recyclable inclus dans nos autres emballages	NC	mise en place indicateur	≥ 10%
★ ▶ Taux de recyclabilité de nos emballages			
- Emballages primaires destinés aux consommateurs	88%	100%	≥ 70%
- Emballages primaires destinés aux professionnels de la restauration	NC	mise en place indicateur	≥ 70%
- Autres emballages	NC	mise en place indicateur	≥ 70%

ELIVIA ET LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

1 CONSTRUIRE UNE EXPÉRIENCE COLLABORATEURS POSITIVE



- 1.3 Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale
- 4.4 Accès équitable des jeunes à la formation pour obtenir un emploi
- 4.5 Accès équitable (hommes-femmes, personnes en situation de handicap...) à la formation
- 5.5 Garantir l'accès des femmes en toute égalité aux fonctions de management
- 8.5 Garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale
- 8.7 Supprimer le travail forcé, le travail des enfants
- 8.8 Défendre les droits des salariés, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail
- 10.4 Adopter des politiques égalitaires
- 16.5 Réduire la corruption
- 16.7 Faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions



2 ASSURER AUX CONSOMMATEURS DES PRODUITS SAINS ET BONS



- 2.2 Répondre aux besoins nutritionnels des adolescentes, femmes enceintes/allaitantes et personnes âgées
- 2.4 Assurer la viabilité des systèmes de production alimentaire et les pratiques agricoles résilientes
- 3.d Réduire les risques sanitaires
- 9.4 Moderniser l'infrastructure et adapter les industries afin de les rendre durables
- 12.1 Mettre en place des modes de consommation et de production durables



3 GARANTIR LA PROTECTION ET FAVORISER LE BIEN-ÊTRE ANIMAL



- 15.a Préserver la biodiversité et les écosystèmes
- 15.1 Garantir la préservation, la restauration et l'exploitation durable des écosystèmes terrestres et des écosystèmes d'eau douce et des services connexes
- 15.9 Intégrer la protection des écosystèmes et de la biodiversité dans la planification nationale, dans les mécanismes de développement, dans les stratégies de réduction de la pauvreté et dans la comptabilité
- 17.10 Promouvoir un système commercial multilatéral universel, réglementé, ouvert, non discriminatoire et équitable
- 17.17 Encourager et promouvoir les partenariats publics, les partenariats public-privé et les partenariats avec la société civile

4 CONTRIBUER ACTIVEMENT À LA NEUTRALITÉ CARBONE



- 6.3 Améliorer la qualité de l'eau
- 6.5 Mettre en oeuvre une gestion intégrée des ressources en eau à tous les niveaux
- 7.2 Accroître la part de l'énergie renouvelable
- 7.3 Améliorer l'efficacité énergétique
- 11.6 Réduire l'impact environnemental négatif lié à la gestion des déchets.
- 12.2 Parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles
- 12.3 Réduire le volume de déchets alimentaires
- 12.5 Réduire la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation
- 13.2 Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies
- 14.1 Réduire la pollution marine de tous types, en particulier celle résultant des activités terrestres
- 15.a Préserver la biodiversité et les écosystèmes
- 15.1 Garantir la préservation, la restauration et l'exploitation durable des écosystèmes terrestres et des écosystèmes d'eau douce et des services connexes
- 15.5 Prendre d'urgence des mesures énergiques pour réduire la dégradation du milieu naturel, mettre un terme à l'appauvrissement de la biodiversité et, d'ici à 2020, protéger les espèces menacées et prévenir leur extinction



www.tendreetplus.fr



www.lanouvelleagriculture.coop



www.souriresdecampagne.fr



www.alqassab.fr



www.elivia-professionnels.fr



www.danval.com

ZI LA COUDÈRE - 49220 LE LION D'ANGERS - 02 41 21 21 21 - WWW.ELIVIA.FR