



PASSION • AMBITION • HUMANITÉ



Rapport de
Responsabilité
Sociétale de
l'Entreprise

LSDH 2025



Groupe LSDH
10 route de l'aérodrome
45550 Saint-Denis-de-l'Hôtel
SIREN 085 581 494 RCS Orléans
Conçu et édité par le Groupe LSDH
Crédits photos / illustrations : LSDH, Freepik
Imprimé par : Groupe Concordances Imprimeries
Juin 2026

*Le comité de rédaction : Stéphanie, Christel, Lydie, Jean-Thibault, Élodie, Karine, Christophe,
Anne-Sophie, Camille, Claudia, Julie Et Philippe.*



Merci.

À celles et ceux qui, chaque jour, font avancer notre démarche RSE avec justesse et détermination.

Merci à nos collaborateurs, qui s'emparent de ces enjeux et les incarnent au quotidien, à travers des actions concrètes, visibles ou discrètes, mais toujours essentielles.

Merci aux membres du réseau Colibri, moteurs d'engagement et de lien, qui inspirent, partagent et rassemblent les équipes autour de convictions communes, avec enthousiasme et exigence.

Merci à la Direction, pour son soutien constant et les moyens qu'elle mobilise afin de faire vivre et rayonner les engagements de notre Groupe.

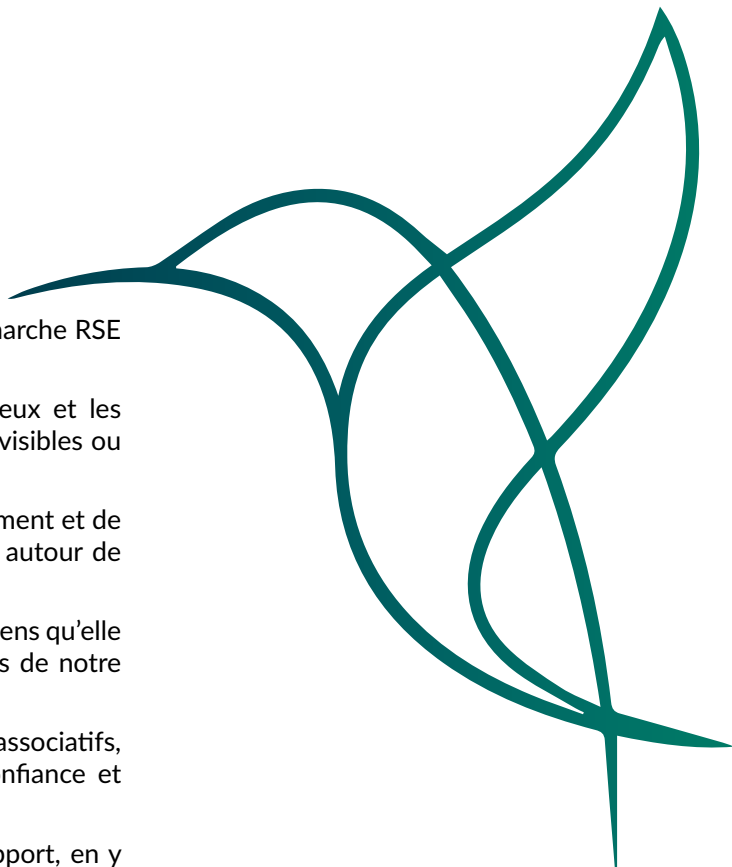
Merci à nos partenaires, producteurs, clients, acteurs associatifs, collectivités et institutions, qui nous accordent leur confiance et nourrissent une dynamique de progrès collectif.

Merci à toutes celles et ceux qui ont contribué à ce rapport, en y apportant leur regard, leur temps, leurs idées et leur énergie.

Merci à nos relectrices et relecteurs, pour leur attention rigoureuse et leur exigence constructive.

Ce rapport garde la trace de vos contributions, parfois invisibles, toujours déterminantes.

Enfin, merci à vous, lectrices et lecteurs, de prolonger ces engagements en leur donnant écho, sens et portée.



#AGIRCOLIBRI

SOMMAIRE

Édito p.5

Le Groupe LSDH p.6

La démarche RSE COLIBRI p.10

Penser Global, Agir Local p.14



Gouvernance

p.16



Lien

p.24



Alimentation
durable

p.32



Environnement

p.38



Performance

p.46

Cap 2026 - 2028 p.54

Nos Indicateurs p.56



Emmanuel VASSENEIX
Président du Groupe LSDH

“

Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas. C'est parce que nous n'osons pas qu'elles sont difficiles.

Sénèque

“

GARDER LE CAP EN S'APPUYANT SUR NOS VALEURS

”

Nous vivons désormais dans un monde changeant, imprévisible, parfois irrationnel dans lequel une bonne partie de nos repères deviennent caducs. Les renversements de situation s'opèrent à grande vitesse et leurs conséquences peuvent s'avérer catastrophiques pour les organisations qui ne savent pas s'adapter.

Mieux vaut rester en veille, guetter les signaux faibles, faire preuve d'agilité, de rapidité dans les analyses et les prises de décision.

Les relations historiques nouées avec certains clients et fournisseurs sont précieuses et permettent d'éviter les effets dramatiques de ces crises à répétition, car c'est dans le dialogue, le collectif et le collaboratif que nous ferons avancer les sujets de fond.

Au-delà, agissant comme une boussole ou un phare par mauvais temps, nos valeurs et les caps que nous nous sommes donnés, nous permettent de nous inscrire dans un temps long, de garder confiance, de continuer à investir, à développer, à innover, là où beaucoup d'autres prônent le repli sur soi et le gel des projets en cours.

Forts du sens que nous donnons à nos actions et du lien partenarial

entretenu avec tous les acteurs de notre chaîne de valeur, nous paraissions singuliers dans le paysage de l'industrie alimentaire du pays.

Nous consolidons nos acquis, nous maintenons un ambitieux plan d'investissements, nous avançons en portant des idées fortes en matière de durabilité et nous avons la conviction que le travail collectif et collaboratif est gage de succès.

La pérennité de notre activité, nous la devons à la construction de filières durables, qui garantissent une juste rémunération à nos producteurs et un prix accessible aux consommateurs ; à nos investissements en France dans des outils et dans les femmes et les hommes ; à la création et redistribution de la valeur à nos collaborateurs.

L'engagement de nos équipes au quotidien fait vivre cet esprit d'entreprendre pour le bien commun. C'est ce que vous pourrez retrouver au gré des pages de ce rapport RSE.

Bonne découverte, bonne lecture !

Emmanuel

PRÉSENTATION
DU
GROUPE

LSDH



**ZOOM : UNE HISTOIRE
DE FAMILLE**



P.7

**QUI
SOMMES-NOUS ?**

P.8

**LE GROUPE
EN CHIFFRES**

P.9



PASSION •

ZOOM - UNE HISTOIRE DE FAMILLE

Quand Simonne et Roger Vasseneix ont investi dans une petite laiterie coopérative « Les Fermiers Réunis », ils n'imaginaient certainement pas que leur fils André et

leurs petits-enfants Christel, Christophe et Emmanuel continueraient, bien des années plus tard, à prolonger cette belle aventure.

 1909 Création de la Laiterie de Saint-Denis-de-l'Hôtel par un groupe d'agriculteurs.	1984 Installation des quotas laitiers : LSDH fait le choix de la diversification vers d'autres liquides alimentaires. 	 2006 Installation de 2 lignes de bouteilles aseptiques à Saint-Denis-de-l'Hôtel.	2013 Arrivée des Crudettes.		2025 Arrivée du site « Bonduelle Frais France » au pôle végétal
 1947 Reprise de l'entreprise par Simonne et Roger Vasseneix.	1994 Mise en route de la nouvelle usine de Saint-Denis-de-l'Hôtel. 	 2008 Arrivée des Jus de Fruits d'Alsace.	2019 Arrivée de C'Zon.		
1955 Mise en place de la Politique Agricole Commune. Fabrication du lait longue conservation conditionné en bouteille verre, stérilisé en autoclave envoyé par train sur Paris. 	1997 Mise en place de lignes de conditionnement de produits réfrigérés. 	2009 Arrivée de L'Abeille. 	2020 Intégration de Corbeille Tradition. 	2022 Mise en service de l'Atelier INOVé : extraction végétale.	2023 Ouverture du centre de recherche sur la protéine : Innover. 
 1980 Arrivée de la Laiterie de Varennes-sur-Fouzon.		2010 Prise de participation dans une société espagnole de production d'agrumes, ZVM. 	2021 Démarrage de la plateforme logistique « frais » CeLog. 	2024 Démarrage de l'Abeille 2 avec conditionnement de premières briques et bouteilles de lait. 	

“ Avec l'avènement des quotas laitiers, mon père avait 3 possibilités pour son entreprise : la fermer, partir ailleurs ou se diversifier. Il a choisi la 3^{ème} voie. ”

Emmanuel Vasseneix

LE GROUPE LSDH

LSDH est une **société familiale indépendante d'origine laitière, créée en 1909**, dont les activités historiques sont basées en France, en région Centre-Val de Loire.

Reconnu pour son dynamisme et sa capacité d'innovation, le Groupe défend avec conviction **des valeurs fortes : Passion, Ambition et Humanité**. LSDH est ainsi engagée dans des démarches volontaires pour tenir ses engagements en matière de responsabilité sociétale et contribuer à mettre l'économie au service des Hommes et de l'Environnement.

Aujourd'hui, LSDH est un Groupe implanté sur l'ensemble du territoire national avec **11 sites de production, dont une plateforme logistique**. Ses savoir-faire, variés et uniques en Europe, couvrent l'ensemble des étapes de réalisation des produits : depuis le sourcing des matières premières, la conception et la formulation, jusqu'à la fabrication sur des lignes de haute technologie et la livraison dans tous les circuits de distribution.

Pour répondre aux enjeux actuels et futurs, le **Groupe s'organise en deux pôles complémentaires : Liquide et Végétal**. En conjuguant leurs expertises, ils portent une ambition commune : proposer une alimentation plus saine, plus responsable, et toujours porteuse de plaisir.

Le Groupe LSDH s'engage dans les transitions et contribue à une alimentation durable en développant des produits sains et naturels, en soutenant des pratiques agricoles responsables, en innovant avec bon sens et en répondant attentivement aux attentes de ses clients et des consommateurs.

Chaque produit, liquide ou végétal, reflète cette volonté partagée : mieux nourrir, en considérant celles et ceux qui produisent, celles et ceux qui consomment, dans le respect de notre environnement et des ressources disponibles.

C'est cette vision, simple et pragmatique, qui guide les actions de notre Groupe au quotidien.

LE PÔLE LIQUIDE

Il élabore et conditionne tous types de liquides alimentaires ambiants et réfrigérés à destination de la grande distribution, de la Restauration Hors Foyer et en sous-traitance industrielle pour des marques de renom : produits laitiers, boissons végétales (soja, amande...), aliments spécifiques (aides culinaires, desserts, produits infantiles, diététiques, hyperprotéinés...), soupes, jus de fruits, smoothies, boissons plates (dont boissons infusées), boissons gazeuses et fonctionnelles et sirops.



Le Pôle Liquide poursuit sa consolidation pour assurer une croissance durable au service de ses clients - cela passe par le développement des équipes, l'excellence opérationnelle, les investissements et l'innovation, pour aujourd'hui et demain.

Bruno RIPOCHE, Dir. Général Pôle Liquide

LE PÔLE VÉGÉTAL

Sa mission est de permettre à chacun de mieux manger grâce à des fruits et légumes frais, disponibles partout et issus du travail de producteurs engagés.

Les Crudettes, Bonduelle Salades, C'Zon et Corbeille Tradition proposent ainsi une large gamme de produits : salades, crudités, légumes, herbes et fruits frais prêts à l'emploi, salades snacking, distribués partout en France, en grande distribution, en restauration comme dans certains grands hôtels parisiens.



Le Pôle Végétal continue de se consolider pour répondre aux défis des marchés du frais, en proximité des zones maraîchères et de consommation. C'est en s'appuyant sur nos valeurs que nous accueillons progressivement nos nouveaux sites et leurs équipes.

Dominique DUPRAT, Dir. Général Pôle Végétal

LE GROUPE EN CHIFFRES au 31/12/2025



UNE FORCE COMMUNE





NOTRE DÉMARCHE RSE **#AGIR COLIBRI**

**RESPONSABILITÉ &
PARTIES PRENANTES**



P.11

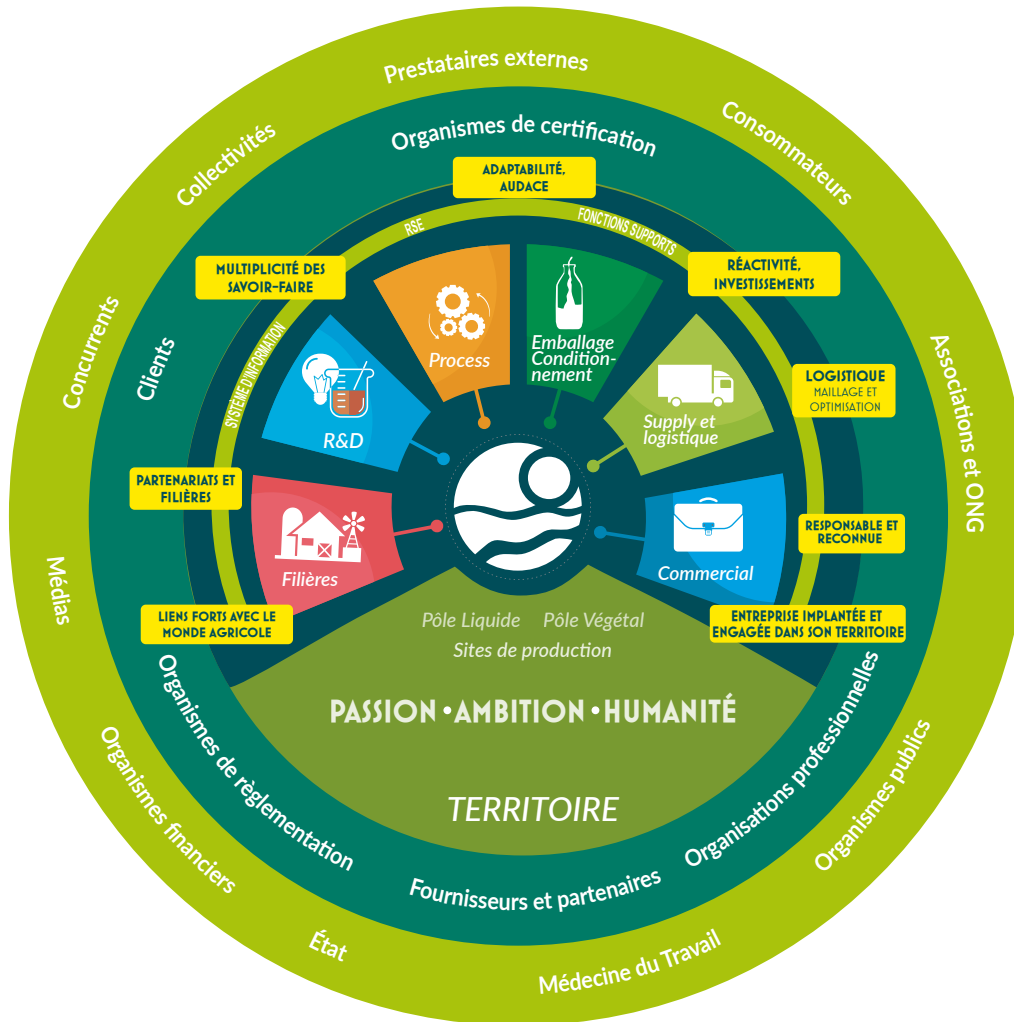
**LE RÉSEAU
COLIBRI**

P.12

**PENSER GLOBAL
AGIR LOCAL**

P.14



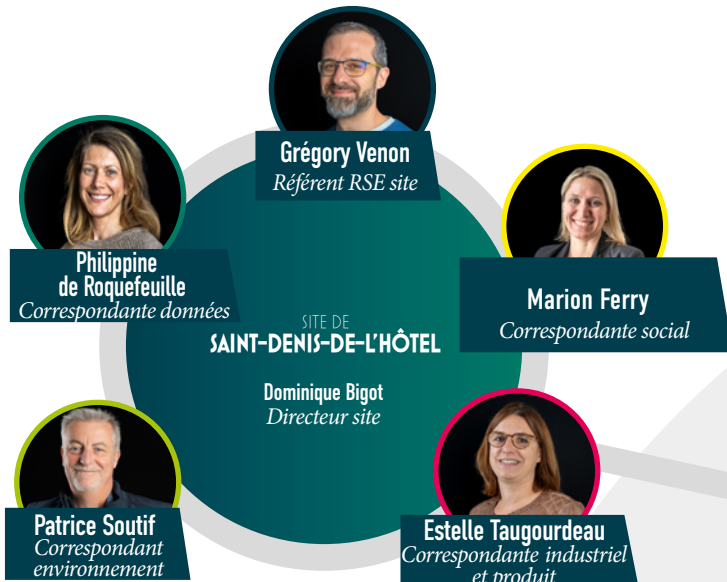


Notre volonté a toujours été de **participer à la transformation de la Société** pour plus de sens, de solidarité et de responsabilités, en nous appuyant sur nos **savoir-faire** et notre capacité de **différenciation** et d'innovation.

L'entreprise est le bon niveau pour agir et contribuer, à son échelle, aux enjeux globaux sur les territoires où elle est ancrée. Nous nous y employons aux côtés de l'ensemble de nos parties prenantes qui influencent ou peuvent être influencées par nos activités.

Il n'y a pas de territoire et d'économie sans entreprise, ni d'entreprise sans territoire !





#AGIRCOLIBRI

PENSER GLOBAL, AGIR LOCAL

Notre démarche RSE s'inscrit dans un objectif global : en agissant localement et en contribuant à la richesse économique et sociale de son territoire, notre Groupe répond aux enjeux mondiaux d'aujourd'hui et de demain, pour la Planète et l'Homme.

S'ENGAGER À TRAVERS LES 17 ODD

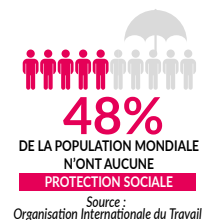
OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le 25 septembre 2015, lors de l'Assemblée générale des Nations Unies, les 193 États membres ont adopté un programme universel et ambitieux : les **Objectifs de Développement Durable (ODD)**. Ces 17 objectifs visent à transformer notre monde d'ici 2030, autour de trois accomplissements ambitieux :

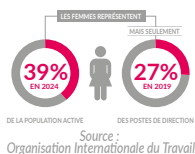
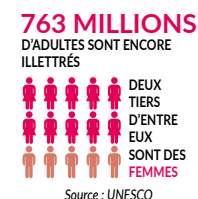
- Éradiquer l'extrême pauvreté,
- Réduire les inégalités et les injustices,
- S'adapter au changement climatique.

Ce cadre d'actions commun engage les gouvernements, les entreprises et les citoyens à construire ensemble un avenir plus juste, plus durable et plus solidaire.

POURQUOI CES ODD ?



De nombreuses personnes meurent des suites d'accidents du travail ou de maladies professionnelles chaque jour, ce qui représente plus de **2,78 millions** de décès par an.*

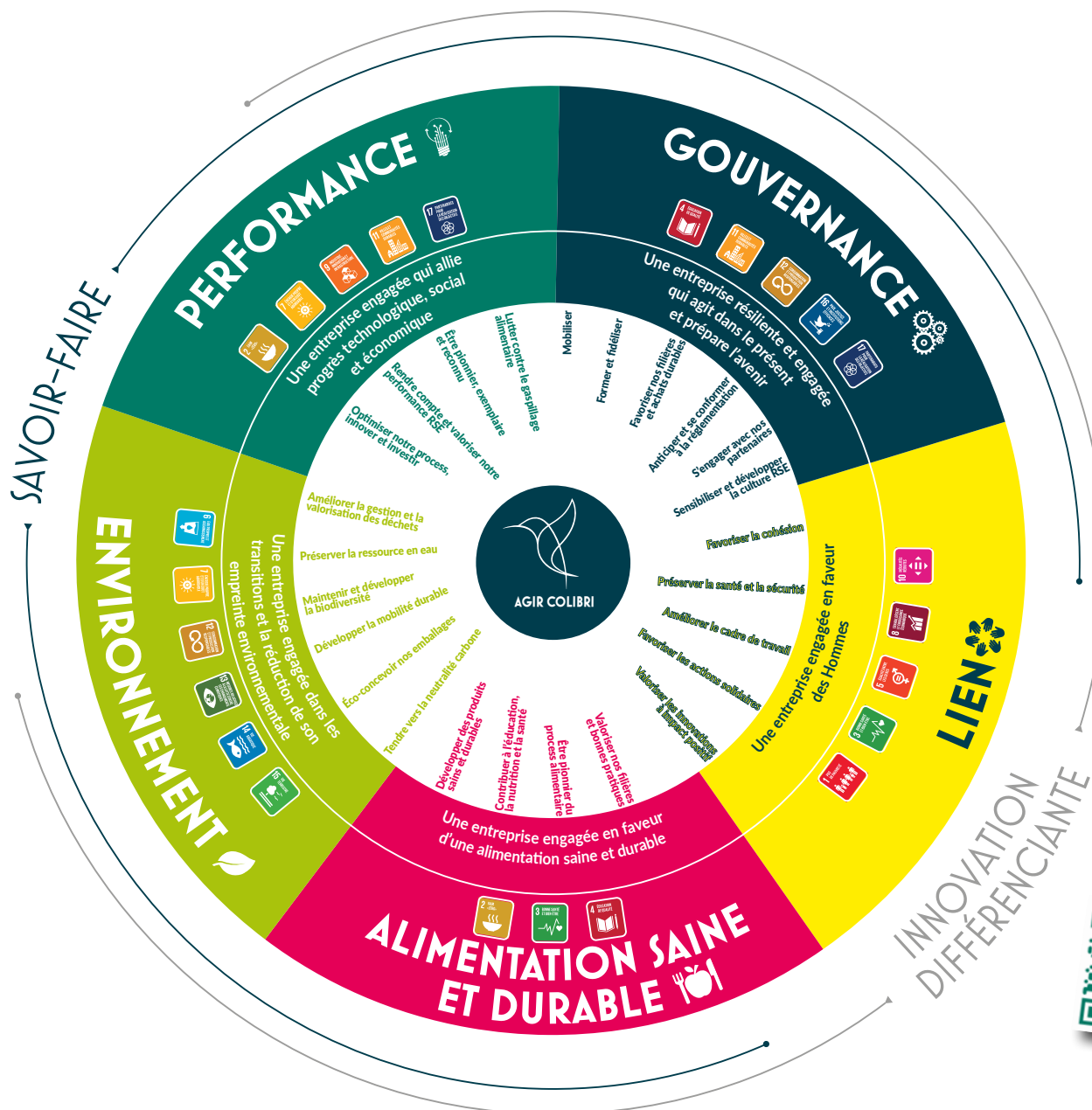


Découvrez le lien entre les ODD et nos 5 axes RSE à la page suivante

* Source : Nations Unies www.un.org

NOS 5 AXES RSE

Chez LSDH, notre mission est de progresser avec responsabilité, en atteignant nos objectifs de performance grâce à une gouvernance engagée et des relations solides. L'innovation et la différenciation nourrissent l'ensemble de nos savoir-faire, et s'expriment à travers chaque axe de notre démarche RSE, au service d'une alimentation durable et du respect de l'environnement.



p.16

p.24

p.32

p.38

p.46

consultez ces axes en ligne



GOUVERNANCE

Parce que nous souhaitons contribuer à établir des modes de consommation et de production durables, nous nous engageons à garantir une Gouvernance qui nous permet de prioriser nos projets et d'intégrer la RSE dans chacune de nos actions pour en faire un accélérateur de différenciation.

RAPPEL – NOS OBJECTIFS

1. Mobiliser dans un contexte mouvant et difficile
2. Grandir avec nos collaborateurs, former et transmettre nos savoir-faire métiers pour attirer les talents et fidéliser
3. Favoriser les approvisionnements et achats durables
4. Anticiper et se conformer à la réglementation
5. Être une vitrine et s'engager avec nos partenaires
6. Développer la sensibilisation RSE en interne et externe et améliorer en continu notre performance RSE



RECONNAISSANCE DE L'ENGAGEMENT ET DES PERFORMANCES DES ÉQUIPES

L'implication et l'agilité des équipes rythment le quotidien de l'entreprise. Entre records de production, déploiements stratégiques et succès commerciaux, les récentes performances illustrent directement la force de notre collectif.

MOBILISER

Chaque jour, sur tous les sites et dans tous les services, les équipes démontrent leur engagement, leur capacité d'adaptation et leur agilité. La Direction, au travers d'un mot ou de petites attentions, ne manque jamais de saluer leur **implication** et leur **mobilisation**.

Certains succès récents illustrent particulièrement la portée de ce **travail collectif**. Le lait « C'est qui le Patron ?! » figure désormais parmi les 50 produits les plus vendus en France (CF article page 51). Cette reconnaissance souligne non seulement la confiance des consommateurs, mais aussi le reflet de la **qualité du travail réalisé** par les équipes qui contribuent au quotidien à faire vivre ce type de succès.

Le résultat d'un audit, l'obtention d'une certification

ou d'un label sont également l'occasion de féliciter les collaborateurs.

En octobre, le **site de SDH a battu un record avec 54 588 735 d'emballages produits en un mois**. Un résultat exceptionnel qui illustre encore l'**efficacité** et la force du collectif. Pour l'occasion, une douceur personnalisée et confectionnée par un artisan chocolatier local, a été offerte à chaque collaborateur.

Enfin, la Direction a salué l'aboutissement de plusieurs projets structurants dont la suite du déploiement de nos systèmes d'information qui a fortement mobilisé les métiers. Leur **implication** et **flexibilité** ont été déterminantes pour la réussite de ces évolutions.

Remise de cadeaux de remerciement lors de l'AG du personnel.

UN ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'EMPLOI À TOUTES LES ÉTAPES DE LA CARRIÈRE

De l'accueil des nouveaux arrivants à l'aménagement des fins de carrière, nos dispositifs RH évoluent. Parcours d'intégration repensé, journée apprentis et accord séniors : l'entreprise renforce son accompagnement à chaque étape de la vie professionnelle.

2

FORMER ET FIDÉLISER

Le parcours d'intégration a été repensé pour **répondre au mieux** aux attentes de nos nouveaux collègues et des besoins de l'entreprise. Organisé sur plusieurs jours et adaptable en fonction du poste, le parcours se complète avec les modules à disposition sur la plateforme d'e-learning de l'Ecole LSDH. En place sur le site de Saint-Denis-de-l'Hôtel, il sera progressivement déployé sur les autres sites du Pôle Liquide.

A **chaque rentrée**, une journée est aussi **spécialement dédiée aux apprentis** pour leur permettre de lier connaissance et d'appréhender la diversité des métiers de l'entreprise.

Enfin, un **accord centré sur l'accompagnement de nos collaborateurs séniors et de leur fin de carrière** a été signé en fin d'année sur le site de Saint-Denis-de-l'Hôtel. Cet accord a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des séniors, de valoriser leur expérience et de les accompagner sereinement vers la retraite. Il comprend plusieurs mesures portant sur :

- l'adaptation des conditions de travail ;
- la transmission des savoir-faire et le développement de l'employabilité ;
- la valorisation du travail au-delà de l'âge légal de départ à la retraite.



Information sur l'accompagnement des collaborateurs séniors.



LES FILIÈRES VÉGÉTALES AU CŒUR DE NOS ENGAGEMENTS

Favoriser les circuits courts, développer les filières locales et réduire les importations : des actions concrètes que nous poursuivons pour concilier performance économique et engagement environnemental.

3
FAVORISER NOS FILIÈRES ET ACHATS DURABLES



Christophe Chineau (Président Intermarché et Netto), Thierry Cottillard (Président Groupement Mousquetaires), Anaïs (Productrice de mâche).



Serre de culture de mâche.

La valorisation des filières végétales est un **enjeu stratégique pour l'avenir de notre alimentation**. Les renforcer est essentiel pour défendre la souveraineté alimentaire en relocalisant certaines productions. Plusieurs initiatives ont été mises en place, notamment autour des herbes aromatiques et des salades MERCI, pour développer les productions locales et réduire ainsi leur empreinte carbone.

Dans ce cadre, **nos contrats tripartites sont fondamentaux**. Ils permettent de structurer les filières grâce à des partenariats solides et de sécuriser l'ensemble des acteurs à long terme, de l'amont agricole jusqu'à la distribution. Ils illustrent notre volonté de valoriser tous les savoir-faire, de proposer des produits de grande qualité et une juste rémunération pour nos producteurs.

Pour cet engagement en faveur de la pérennisation des filières maraîchères et du « Cultivé en France », nous sommes fiers d'avoir **obtenu le Prix du « Produit de l'année 2026 »**. Ce label valorise l'implication des producteurs dans des plans d'amélioration continue de la qualité. Il témoigne d'une relation gagnant-gagnant entre tous les acteurs, au service d'une agriculture plus durable et d'une alimentation toujours plus responsable et équilibrée.

Notre stratégie se traduit par une vraie dynamique pour l'activité du Groupe et du Pôle Végétal. Elle s'inscrit dans une **vision plus globale du développement du végétal** que vous pourrez lire dans l'article « Le Pôle Végétal se renforce ! » de l'Axe Performance.



Anaïs.



Avec sa plantation de 850 hectares au Brésil, l'entreprise pérennise sa filière bio tout en offrant un cadre de vie, des droits sociaux et un avenir éducatif aux familles de la région.

BAHIA : UN PARI ECONOMIQUE, SOCIAL ET HUMAIN

Maîtriser la filière de l'orange est essentiel pour assurer l'approvisionnement d'un jus d'orange bio de qualité, d'où la plantation de 850 hectares d'orangers par LSDH à Jeremoabo, dans l'état de Bahia au Brésil.

Au-delà de la culture des fruits avec une irrigation maîtrisée et une surveillance accrue des ravageurs au quotidien, c'est offrir un vrai cadre de vie aux 115 salariés (recrutés localement dans un désert économique) à la Fazenda

Mainau via un emploi stable, un salaire régulier et des droits sociaux.

La construction d'une école de proximité est en projet et offrira la possibilité aux mères de travailler avec un mode de garde assuré pour leurs enfants. Le sport et la sensibilisation à l'environnement compléteront l'enseignement de base.

Un plan de carrière permettra aux enfants de se projeter. Ainsi, à l'âge adulte ils auront la possibilité de rester et non plus de partir par nécessité.



Orangeraie de la Fazenda Mainau.



Récolte des oranges.

Le projet Bahia
en vidéo c'est ici



UNE VEILLE RÉGLEMENTAIRE RENFORCÉE

Santé, sécurité, environnement et énergie : LSDH structure sa veille réglementaire grâce à un nouveau système d'alerte et de suivi, commun à l'ensemble de ses sites.

4
ANTICIPER ET SE
CONFORMER À LA
RÉGLEMENTATION

Après plusieurs consultations, LSDH s'est doté d'un **nouvel outil de veille** commun à l'ensemble des sites. Cette solution digitale, personnalisée et adaptée à nos besoins, nous permet de suivre efficacement les **évolutions réglementaires et normatives** en lien avec notre activité.

Qu'elle concerne la sécurité, la santé, l'environnement, l'énergie ou tout autre domaine, la veille est **essentielle pour assurer la conformité et la pérennité de l'entreprise**. Nous pouvons ainsi nous adapter, anticiper et préparer au mieux nos audits de certification (renouvellement ou certification à venir telle que l'ISO 50001).



5
ÊTRE
« UNE VITRINE »
ET S'ENGAGER
AVEC NOS
PARTENAIRES

DE PRESTIGIEUX CLIENTS POUR CORBEILLE TRADITION

De la précision millimétrée aux tables de prestige : le savoir-faire de Corbeille Tradition a su convaincre les figures incontournables de la haute pâtisserie française.

Le pâtissier **Christophe Adam**, rendu célèbre grâce à ses multiples établissements « L'Eclair de Génie » et à sa participation en tant que juge à l'émission « Qui sera le prochain grand pâtissier ? » sur France 2, a choisi Corbeille Tradition ! Son restaurant parisien « Le Dépôt légal » propose une recette de salade de fruits composée de nos produits : ananas, kiwi, mangue et grenade. Elle fait honneur à la qualité artistique et au travail de précision de nos équipes.

La maison **Philippe Conticini**, dirigée par le pâtissier chocolatier de renom, a également été subjuguée par la découpe millimétrée de la mangue en minestrone de 0,5 cm... Ces petits cubes viennent sublimer une recette

originale de la maison : la tarte mangue coco.

En entrant dans les cuisines de l'établissement parisien le **Fouquet's**, et en fournissant des fruits découpés à façon qui entrent dans la confection des pâtisseries qui font le succès de **Cédric Grolet**, Corbeille Tradition poursuit sa croissance.



Cédric Grolet - Photo Instagram @cedricgrolet



DES VISITEURS TOUT AU LONG DE L'ANNÉE

Clients, officiels, écoles ou collaborateurs : nos sites sont des lieux d'échange privilégiés. Ces rencontres régulières illustrent la volonté de l'entreprise de partager ses savoir-faire et ses nouvelles installations avec l'ensemble de son écosystème.



Visite de Y. Braun-Pivet



Visite de Y. Braun-Pivet accompagnée de Mme la préfète de la région Centre-Val de Loire et du Loiret, S. Brocat.



Visite du sénateur M. Séné, du préfet du Grand Est J. Witkowski et du sous-préfet de Saverne L. Luisetto.



Visite de T. Lanxade, préfet de l'Indre.

Nos sites accueillent tout au long de l'année des visiteurs de tous horizons.

Ainsi, **nos clients nous font régulièrement l'honneur de nous rendre visite.** A titre d'exemple, les centres E.Leclerc sont venus sur Varennes-sur-Fouzon pour rencontrer les producteurs de lait afin de mieux appréhender la démarche CQLP (C'est qui le Patron ?!). Les équipes commerciales de Métro ont également pu découvrir nos outils industriels, nos investissements stratégiques et notre démarche RSE.

Les officiels se déplacent aussi sur nos sites : Madame la Présidente de l'Assemblée nationale, Yaël Braun-Pivet, venue en janvier à Saint-Denis-de-l'Hôtel à la rencontre des producteurs de lait inscrits dans la démarche CQLP. À JFA c'est le préfet du Grand Est, le sous-préfet ainsi que les élus du secteur de Sarre-Union sénateur, et maires, qui nous ont honoré de leur visite dans le cadre des rencontres locales de l'eau.

Le lien avec les écoles est essentiel : visite des élèves de l'IHÉE*, immersion des étudiants du CFAI** de la Chapelle-Saint-Mesmin et du BTS campus agri la Saussaye, accueil de la finale du concours "AGOrA en action" dédié aux élèves en bac pro Assistance à la Gestion des Organisations

et de leurs Activités. Un moment fort au cours duquel les élèves ont planché sur des cas concrets en entreprise. Au-delà du concours, il s'agissait d'une vraie démarche partenariale.

Le samedi 20 septembre 2025 s'est déroulée une journée portes ouvertes à l'Abeille 2, organisée pour les collaborateurs et leurs familles. Près de **750 visiteurs** ont ainsi pu découvrir la nouvelle usine.

L'accueil a été assuré avec l'aide des étudiants de l'IUT de Cholet (BUT GACO***).

Une vingtaine de guides et autant de serre-files ont accompagné et fait découvrir ce site flambant neuf en fonctionnement, dans lequel avaient été préalablement installés des panneaux d'information tout au long du circuit de visite.

Cette journée a été un vrai succès.



portes ouvertes
à l'Abeille 2



Journée portes ouvertes aux familles sur le site de l'Abeille 2.

*IHÉE : Institut des Hautes Etudes de l'Entreprise

**CFAI : Centre de Formation d'Apprentis de l'Industrie

***GACO : Gestion Administrative et Commerciale des Organisations



6

SENSIBILISER ET DÉVELOPPER LA CULTURE RSE

Informar, impliquer et rassembler. De l'arrivée des nouveaux collaborateurs à l'organisation de moments d'échange dédiés, la démarche RSE s'intègre plus que jamais dans le quotidien de l'entreprise.

LA RSE, UN ENGAGEMENT PARTAGÉ DÈS L'INTÉGRATION

La RSE, tous les services en font, tout le monde est concerné et y contribue à son échelle. C'est pourquoi nous avons tenu à intégrer ce sujet au nouveau parcours d'intégration, en test sur notre site de Saint-Denis-de-l'Hôtel, afin de sensibiliser nos collaborateurs dès leur arrivée.

Au travers d'une vidéo, « La RSE, c'est quoi ? », ponctuée d'explications, d'illustrations, d'exemples concrets et de témoignages d'experts métiers (eau, déchets, QVCT, packaging...), la RSE est présentée de manière claire, accessible et pédagogique. Diffusée sur nos réseaux sociaux, nos parties prenantes externes ont pu (re)découvrir, en images, les projets que nous menons en lien avec notre démarche de responsabilité sociétale.

Cette sensibilisation se traduit également par l'organisation de temps forts, à l'instar de la **Semaine Européenne du Développement Durable**, consacrée cette année à la **transition écologique**. A cette occasion, jeux (de société, roue des ODD*, quiz), interventions, affichages sur l'alimentation et la gestion des forêts, challenge inter-sites « Nos Gestes Climat » pour connaître son empreinte carbone individuelle, forum dédié aux mobilités douces et durables (transports en commun, covoiturage, vélo), parcours de l'eau avec visite de site, ou encore création d'un espace de troc, ont rythmé la semaine.



La roue des ODD

*ODD : Objectifs de Développement Durable



Animation "Yoga"

Julie et Stéphanie (service RSE)



AXE 2

LIEN

Parce que nous souhaitons contribuer à promouvoir une croissance économique soutenue et partagée, nous nous engageons à protéger les femmes, les hommes et l'entreprise, à repenser les relations entre nous et avec nos parties prenantes et ainsi, donner plus de Sens à nos actions.

RAPPEL - NOS OBJECTIFS

1. Favoriser la cohésion via des événements fédérateurs Groupe
2. Préserver la santé et la sécurité des collaborateurs
3. Améliorer le cadre de travail des collaborateurs
4. Faire preuve de solidarité, favoriser les dons et mécénats et préserver les liens avec nos parties prenantes



Making-of carte de voeux 2026.

CARTE DE VOËUX 2026 : ENGAGÉS ENSEMBLE

Au sein du Groupe LSDH, de nombreux collaborateurs sont engagés dans des associations.

Véritable seconde vie, ces engagements forts, reflets de leur passion, ont été mis à l'honneur dans notre carte de vœux 2026 réalisée aux côtés de la photographe Karine FABY (MOF*).

Douze associations portées par nos collaborateurs ont ainsi été valorisées, sous la forme d'un petit calendrier chevalet.

En parallèle de ce support, une interview présentant leurs combats a été réalisée et intégrée sous la forme d'un QR Code.

* MOF : Meilleur Ouvrier de France

L'objectif était de permettre à nos parties prenantes externes et à nos collaborateurs de voter pour l'association de leur choix.

Un don sera reversé par l'entreprise aux associations, en fonction du nombre de votes obtenus.

Un grand merci à tous les participants pour leur engagement !



Envie de découvrir les vidéos des associations ?
C'est par ici !



**FAVORISER
LA COHÉSION**

JFA TRUCKS | Un vent de fraîcheur et de convivialité !

En réponse aux souhaits émis dans la boîte à idées lors de la semaine de la QVCT** 2024, des glaces ont été offertes aux équipes par un artisan local venu s'installer au niveau du nouvel espace de pause extérieur.

Une seconde pause fraîcheur a eu lieu pour le plus grand plaisir des collaborateurs lors de la journée la plus chaude de l'été !

En octobre deux food-trucks se

sont déplacés sur le site à l'heure du déjeuner pour saluer l'engagement de tout le personnel pour l'aboutissement du projet SEQUOIA (CF rapport RSE 2021).

Chaque salarié avait droit à un encas salé et une crêpe.

Ces initiatives ont offert des moments de convivialité fort appréciés !



Food-truck JFA.

** QVCT : Qualité de Vie et des Conditions de Travail

NOS ÉQUIPES DONNENT LE TON !

Tournois et défis inter-entreprises

Le 20 juin, le stade de Varennes a vibré lors du **match de football** face à l'entreprise Riolland.

Dans une ambiance conviviale et sous un beau soleil, les deux équipes ont livré une rencontre pleine de rebondissements.

Résultat : une victoire de Varennes 4 à 3, obtenue dans un esprit de fair-play exemplaire. **Bravo à tous les joueurs et à ceux venus les encourager !**



Équipe de Varennes - match de football.

Le même jour, l'équipe LSDH participait à un **tournoi de handball** à Jargeau. Si les résultats sont restés modestes, la convivialité et la cohésion étaient au rendez-vous, renforçant les liens hors du cadre professionnel.



Équipe de LSDH - match de Handball.

Enfin, lors du **défi Romo D'boîtes**, 20 collaborateurs répartis en 5 équipes se sont illustrés dans une **course en relais** exigeante.

Nos bénévoles étaient également présents tout au long de la journée pour soutenir et encourager les participants.

Mention spéciale à l'équipe 1, qui finit brillamment en 9^{ème} place au classement général.

Une belle démonstration d'énergie collective et d'engagement partagé.



Équipe de Varennes - Romo D'boîtes.





SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

Renforcer la prévention et
soutenir l'engagement



Signature partenariat avec le SDIS 45.

2
PRÉSERVER
LA SANTÉ ET
LA SÉCURITÉ

Découvrez la vidéo
de la signature !



Entraînement sur INOVé.

En 2025, le site de Saint-Denis-de-l'Hôtel (SDH) renforce son engagement en faveur de la sécurité civile et de la prévention des risques, en lien avec le SDIS 45, à travers deux actions majeures : l'accueil d'exercices opérationnels et la signature d'une convention de partenariat le 17 mars.

Sur le site de l'Atelier INOVé, plusieurs **manœuvres d'entraînement**, notamment dédiées à la gestion de fuites de produits chimiques, permettent aux sapeurs-pompiers de s'exercer en conditions réelles et de faire certifier leurs compétences, tout en renforçant la préparation des équipes internes.

Cet engagement se concrétise également par la signature d'une convention facilitant la disponibilité des collaborateurs sapeurs-pompiers volontaires de SDH.

Elle prévoit jusqu'à huit jours d'absence par an dédiés à la formation, une disponibilité exceptionnelle en cas d'urgence, ainsi que le maintien de la rémunération. Ce partenariat gagnant-gagnant concilie engagement citoyen et continuité des activités.

SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL : TOUS MOBILISÉS !

Sur le Pôle Liquide, la démarche CAP 0 Accident s'est poursuivie pour la seconde année avec la formation de la ligne managériale à la culture du travail en sécurité : rôles et responsabilités, identification et classement du risque via une échelle de cotation simple liée à la gravité potentielle (risques noirs, rouges et jaunes), et réaction en conséquence.

CAP 0 ACCIDENT
au global en
2025


230
managers
formés

N
132
risques noirs
maîtrisés


900
« œil sécurité »
réalisés

œil sécurité : rituel managérial visant à identifier et réduire les risques, échanger avec les équipes et prévenir les accidents

Dans le prolongement de cette dynamique, il a été décidé de nommer un responsable sécurité pour coordonner la démarche sur l'ensemble du Pôle. Prochaine étape : formation des collaborateurs notamment à la démarche « 30 secondes avant d'agir » !

ATELIERS SENSIBILISATION

L'année a aussi été ponctuée de différentes actions visant à mettre la santé et la sécurité au centre des préoccupations de chacun :



Animation
« **Fort Boyard de la sécurité** » pour sensibiliser les équipes aux nouveaux repères en matière de sécurité.

Atelier de sensibilisation à la **réanimation cardio-pulmonaire** pour adopter les bons gestes en cas d'urgence et explications à l'utilisation du défibrillateur automatisé externe en place sur les sites.



Journées de sensibilisation au **diabète** et à l'**hypertension**.

Atelier d'**auto-palpation** pour prévenir les risques de cancer du sein.



Sur le Pôle Végétal, animation sur les **5 règles d'Or*** de la sécurité ainsi qu'une journée de prévention dédiée aux gestes et postures.

*5 règles d'Or : règles fondamentales de la sécurité au travail qui ont pour principal objectif de prévenir les risques majeurs de l'entreprise et de structurer la démarche sécurité.

LA SÉCURITÉ, C'EST AUSSI LA ROUTE

Le 29 septembre, le site de Saint-Denis-de-l'Hôtel a signé la charte des 7 engagements pour une route plus sûre, en présence de la Directrice de cabinet de Madame la préfète du Centre-Val de Loire et du Loiret.

Nous sommes devenus la 25^{ème} entreprise du département à signer l'Appel national des employeurs en faveur de la sécurité routière.

L'un des engagements étant la sensibilisation, des ateliers et des temps d'échanges autour des risques routiers et des addictions ont été proposés aux collaborateurs, en partenariat avec la Sécurité routière.

Nous affirmons ainsi notre implication

en la matière, dans la continuité de la démarche Cap 0 accident.

Côté Pôle Végétal, une campagne de prévention et de sensibilisation (vitesse, téléphone, 2 roues, etc.), ainsi qu'un rappel des bases du code de la route via un test en ligne, ont été proposés aux collaborateurs du site de Châteauneuf-sur-Loire pendant la semaine de la sécurité routière.



3

AMÉLIORER
LE CADRE DE
TRAVAIL

DES TEMPS FORTS POUR L'INCLUSION, LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ

Dans le cadre de la « Semaine des femmes dans l'industrie », Les Crudettes ont souhaité mettre à l'honneur les collaboratrices de l'entreprise avec 5 posts LinkedIn afin de valoriser leur savoir-faire.

Lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, une campagne d'affichage a été déployée sur nos sites autour de 3

thématiques :

- Définition du handicap
- Comment faire reconnaître son handicap ?
- Handicap et travail : c'est possible !

Le jeu en ligne « Handipoursuite », pour tester ses connaissances sur le handicap et l'emploi, a également été proposé aux équipes.

LES FEMMES DANS L'INDUSTRIE



- On ne les voit pas à la télé.

- On ne les entend pas à la radio.

Mais chaque jour, elles remplissent vos assiettes.

Post LinkedIn Les Crudettes.



Journée autour du handicap à Châteauneuf.

QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL : TOUS ACTEURS !

Du 16 au 20 juin, le Pôle Liquide et le Pôle Végétal se sont mobilisés à l'occasion de la semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT).



Relaxation oculaire à JFA.

Marche detox à l'Abeille.



Pour cette édition, le thème de **LA BIENVEILLANCE** a inspiré les nombreux ateliers et animations organisés sur l'ensemble des sites du Groupe.



Café de la bienveillance à SDH.



Barbecue géant et massage Amma-assis aux Crudettes.



Pique-nique déconnecté, eco-cluedo, fresque du numérique, mur d'expression, violentomètre, memory des phrases toxiques, création et diffusion d'une vidéo collaborative sur les gestes bienveillants du quotidien, séances de sport, mise à disposition de fruits frais, atelier de prévention sur l'hypertension, découverte d'outils de gestion du temps, etc. autant de moments pensés autour du **respect, du numérique responsable, de l'amélioration de l'environnement de travail, du bien-être et de la santé.**

Les objectifs : **renforcer les liens, valoriser l'écoute, informer et sensibiliser.**

Côté Les Crudettes, un barbecue géant, une initiation au massage,

ainsi qu'une **animation dédiée au sommeil et à la nutrition** sont venues compléter ces actions au cours de l'année.

Au-delà de ces temps forts, **nous agissons au quotidien pour améliorer la qualité de vie et les conditions de travail de nos collaborateurs.**

Cela passe notamment par la poursuite de nos actions visant à **réduire la chaleur dans nos ateliers** : installation d'extracteurs d'air, réfection des toitures (peinture blanche) ou encore diffusion de communications préventives durant les périodes de fortes chaleurs.



4

FAVORISER
LES ACTIONS
SOLIDAIRES

LA SOLIDARITÉ, C'EST TOUTE L'ANNÉE

Septembre en or, octobre rose,
novembre bleu : chaque mois se pare
d'une couleur pour lutter contre
le cancer.



Sur chacun de nos sites, nos collaborateurs se mobilisent et se serrent les coudes pour récolter un maximum de fonds au bénéfice de différentes associations.

Que ce soit en organisant des **actions en interne** (vente de troussees et de sacs fabriqués par une collaboratrice, de café et de pâte à tartiner, de gâteaux, séances de sport, etc.) ou **en participant à des événements locaux**, toutes les idées sont les bienvenues.

Au-delà de ces trois mois : marche, vente de poinsettias, de brioches, don du sang, participation à la Captain Race, sont autant d'initiatives que nous menons au profit d'autres causes tout aussi importantes (maladies, handicaps, etc.), parce que la solidarité, c'est toute l'année !



AXE 3

ALIMENTATION DURABLE

Parce que nous souhaitons contribuer à relever les enjeux de bien-être et de santé publique, nous nous engageons à contribuer à une Alimentation Durable par l'éducation, la recherche et le développement de produits sains, prenant en compte les connaissances les plus récentes en matière de Nutrition et de Santé Publique.

RAPPEL - NOS OBJECTIFS

1. Valoriser nos filières et bonnes pratiques
2. Être pionnier de l'alimentation et du process alimentaire de demain
3. Contribuer à l'éducation à l'alimentation, nutrition et santé
4. Développer des produits toujours plus sains, nutritifs et respectueux de notre environnement

3 BONNE SANTÉ
ET BIEN-ÊTRE



2 FAIM
«ZERO»



4 ÉDUCATION
DE QUALITÉ



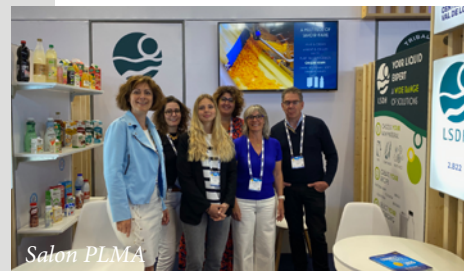
VALORISER NOS FILIÈRES ET BONNES PRATIQUES

En 2025, le Groupe a renforcé sa visibilité en France et à l'international à travers des salons stratégiques et des initiatives innovantes valorisant son expertise végétale, ses producteurs et une agriculture durable.

PROMOUVOIR NOTRE SAVOIR-FAIRE EN FRANCE ET À L'INTERNATIONAL

En 2025, notre Groupe a multiplié sa participation à des **salons spécialisés** dont **Ferme Expo** (rdv régional de l'agriculture et de la gastronomie) et Alimentation et Nutrition (1^{ère} participation pour LSDH à un salon entièrement consacré aux seniors). Mais aussi **d'envergure internationale** tels que le **SPACE** (salon international de l'élevage pour la 3^{ème} année), le **PLMA**

(salon international de la Marque de Distributeur), le **SIRHA** (Salon International de la Restauration, de l'Hôtellerie et de l'Alimentation) ou encore le **FIE** (Food Ingredients Europe) et le **GULFOOD** (salon international pour l'industrie de l'alimentation et des boissons) qui nous ont permis de valoriser notre expertise végétale et durable.



LSDH EST DANS FARMING SIMULATOR 2025 !

Un projet passionnant a vu le jour grâce à l'initiative de Julien LEPELTIER, producteur de lait pour LSDH, et du créateur de contenu ZyRO.

L'exploitation de Julien et le village voisin ont été modélisés dans le jeu **Farming Simulator** avec une **grande précision** pour offrir aux joueurs une immersion authentique au cœur du quotidien du producteur.



POUR DÉCOUVRIR CETTE COLLABORATION EN IMAGES

C'EST PAR ICI !



Notre site de L'Abeille a également été intégré dans le jeu, avec en prime, les fameuses briques bleues, fidèlement reproduites ! Cette initiative va sans aucun doute ravir les fans de Farming Simulator, tout en **valorisant la juste rémunération des producteurs et une agriculture durable** portées par le Groupe LSDH, la démarche C'est Qui Le Patron et la filière Bleu Blanc Cœur.

LE NOUVEAU SITE INTERNET CIDOU EST EN LIGNE !

Avec son nouveau site internet, Cidou affirme une identité plus moderne et met en lumière ses engagements pour des produits gourmands, accessibles et respectueux du territoire.

Après des semaines de créativité, de coups de crayon et de lignes de code, **notre marque Cidou a lancé son tout nouveau site internet !**

Plus moderne, plus intuitif et pensé pour mieux refléter l'identité de la marque, il est le fruit d'un beau **travail collectif**. L'occasion pour nous de mettre en avant nos **engagements** et **notre savoir-faire** avec des produits doux pour le **territoire**, doux pour la **nature** et doux pour les **consommateurs**.

Cidou contribue à créer de l'activité en France avec des **produits gourmands et accessibles**.

DÉCOUVREZ LE NOUVEAU SITE CIDOU



TOUJOURS PLUS ENGAGÉS POUR UNE ALIMENTATION SAINES

Des initiatives engagées pour valoriser une alimentation responsable et changer le regard sur les salades prêtes à l'emploi.

Pour promouvoir la gamme de salades en **sachet responsable et engagée** « Merci ! » développée avec Intermarché, en soutien aux producteurs français, Les Crudettes ont été nominées aux 12^{èmes} Trophées LSA « La Conso s'engage », qui met à l'honneur des initiatives clés dans le domaine de la RSE.



Pour conquérir de nouveaux consommateurs et combattre les idées reçues sur les salades et légumes frais prêts à l'emploi, le SVFPE (Syndicat des fabricants de produits Végétaux Frais Prêts à l'Emploi) a lancé en fin d'année,

sur les réseaux sociaux, une websérie « **Et si on arrêtrait de nous raconter des salades ?** » qui rend compte des réalités de la production et de la préparation de ces produits.



Êtes-vous prêts à
changer votre vision ?





INNOVATION, CRÉATIVITÉ ET GOURMANDISE AU CŒUR DE NOS ACTIVITÉS

Des produits pratiques et innovants, imaginés pour répondre aux nouvelles attentes des consommateurs tout en valorisant la créativité de nos équipes.

2

ÊTRE PIONNIER DU PROCESS ALIMENTAIRE

Le végétal pratique, gourmand et accessible

Les Crudettes ont innové pour répondre toujours mieux aux attentes des consommateurs en proposant :



Une Légum'box (Italienne, Mexicaine ou Orientale) composée de légumes, féculents, ou légumineuses et d'un beurre aromatisé, soit un plat gourmand nutriscore B, prêt en 2 minutes



2 références de salades « Bon plan » pour soutenir la consommation des ménages allant de 1€ à 2,40€



Une gamme de Légumes Cuisson Minute : des légumes frais, lavés, à cuire dans son sachet micro-oncable pour garder naturalité et authenticité en toute simplicité

Côté Pôle Liquide :

Un concours interne a été organisé afin de valoriser les talents et la créativité de nos collaborateurs. Les volontaires ont participé en imaginant et réalisant leur propre recette de boisson végétale, à base de barista avoine, dans une ambiance conviviale et stimulante. L'événement a été mis en lumière sur nos réseaux sociaux, contribuant ainsi à mettre en avant notre culture d'entreprise et nos équipes.



Atelier barista



Participants au concours Barista

LSDH ŒUVRE POUR UNE ÉDUCATION ALIMENTAIRE ÉQUILBRÉE, PARTOUT ET POUR TOUS

Convaincus que l'alimentation est un enjeu de santé publique et de société, nous multiplions les actions pour sensibiliser tous nos publics au bien manger. En interne comme au niveau national, nous nous engageons pour une alimentation plus saine, durable et accessible.

Notre mission en tant qu'entreprise agroalimentaire ne se limite pas à produire et commercialiser des produits de qualité, sains et durables. Nous sommes convaincus d'avoir un rôle essentiel à jouer en matière de sensibilisation à la nutrition/santé, tant auprès du grand public et des nouvelles générations, que des consommateurs et de nos collaborateurs.

D'où notre **engagement historique avec l'Open Agrifood et son collectif l'Ecole de l'alimentation dont l'ambition est d'œuvrer pour que l'éducation à l'alimentation**



POUR DÉCOUVRIR LES ENJEUX
DES CONFÉRENCES DE LA
SOUVERAINÉTÉ ALIMENTAIRE

c'est par ici !



En interne, nous œuvrons en **organisant des actions de sensibilisation avec des diététiciennes et nutritionnistes** telle que la Directrice Générale et scientifique d'Alim'Mater qui réalise sur nos sites des animations « Bien manger sans augmenter son budget » ou encore en **testant le programme PEP'S***, premier programme de nutrition en entreprise qui a pour objectif de transmettre aux salariés de manière ludique et pédagogique, les bases pour les aider à mieux appréhender leur alimentation et l'activité physique au quotidien.

soit accessible à tous et figure dans les programmes scolaires de la maternelle au lycée (CF rapport RSE 2024 page 36).

Notre Président, Emmanuel Vasseneix, est un véritable ambassadeur en externe. Il a **participé au lancement du « Grand Réveil Alimentaire »** le 8 décembre avec Annie Genevard, ministre de l'Agriculture, de l'Agro-alimentaire et de la Souveraineté alimentaire, qui a appelé à relever plusieurs défis, dont la préservation de notre potentiel productif et le soutien durable



Elysée : rencontre avec E. MACRON

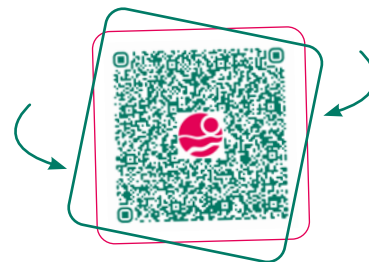


Chasse de CP école Ducerceau

3
CONTRIBUER À
L'ÉDUCATION À LA
NUTRITION ET LA
SANTÉ

aux produits issus de nos territoires. Il a également eu l'opportunité de **témoigner sur le rôle stratégique des industries agroalimentaires en matière d'éducation à l'alimentation et de souveraineté alimentaire** lors d'une **rencontre à l'Elysée** cette fois avec le Président Emmanuel Macron. La nécessité de défendre des filières durables, équitables, en soutenant l'agriculture française et en multipliant les contrats tripartites pour une juste rémunération des producteurs a été soulignée.

Emmanuel VASSENEIX défend
l'éducation alimentaire dès le
plus jeune âge en vidéo



Atelier Alim'Mater



*PEP'S : Plaisir, Equilibre, Partage, Santé. Programme qui repose sur une idée de l'Open Agrifood avec l'expertise Nutrition d'Evidence Santé



ÉVOLUTION DE NOS RECETTES : UNE DÉMARCHE PROGRESSIVE APPRÉCIÉE PAR LES CONSOMMATEURS

Dans un contexte où la tendance va vers une alimentation plus équilibrée, nous nous inscrivons dans une **dynamique de réduction des apports en sucre** y compris pour nos jus de fruits qui pourtant ne contiennent que des sucres naturellement présents.

70 % de nos recettes ont ainsi été reformulées. Cette baisse varie de 5 à 35 % selon les références, permettant d'adapter chaque produit à son profil gustatif.

Sur certaines catégories comme les colas, cette réduction est engagée depuis plus de 15 ans. Une progression graduelle qui permet d'accompagner les consommateurs sans rupture brutale. Aujourd'hui, ces sodas affichent en moyenne 25 % de sucre en moins que ceux du leader du marché, preuve qu'il est possible de concilier plaisir et amélioration nutritionnelle.

70%

des recettes reformulées

25%

de sucre en moins
vs le leader
du marché

15 ANS

d'engagement pour
réduire le sucre dans
les colas



Nouvelles recettes
moins sucrées

Testées et évaluées par
des panels de consommateurs

Validées par ces panels
de consommateurs

Réduire le sucre et les édulcorants ne doit jamais se faire au détriment du plaisir. Aussi chaque recette modifiée est systématiquement testée et validée par des panels de consommateurs pour attester que le produit est toujours aussi bon !

4

**DÉVELOPPER DES
PRODUITS SAINS
ET DURABLES**

Chez LSDH le service R&D a travaillé sur la recette d'un lait écrémé (moins de matière grasse) aromatisé sans sucre ajouté et délactosé (pouvoir naturellement sucrant), permettant à la fois l'obtention d'un **meilleur nutriscore** et une **réduction de 1,6% de sucre**.

Suite à ce retravail, le résultat du panel a confirmé que les recettes pour le lait chocolaté (nutriscore C) et pour les laits fraise et vanille fabriqués par LSDH (nutriscore B) sont autant appréciées par les consommateurs que celles proposées par la marque de référence.





AXE 4

ENVIRONNEMENT

Parce que nous souhaitons contribuer à relever les défis environnementaux, nous nous engageons à réduire sans cesse notre empreinte environnementale par la mise en place d'un programme d'actions ambitieux qui préserve notre planète et les générations actuelles et futures. Nous souhaitons associer l'ensemble de nos parties prenantes à cette démarche : collaborateurs, fournisseurs, clients, partenaires, collectivités, interprofessions...

RAPPEL - NOS OBJECTIFS

1. Décarboner au maximum notre activité, tendre vers la neutralité carbone
2. Eco-concevoir nos emballages
3. Développer la mobilité douce et active, le covoiturage sur nos sites
4. Préserver et développer la biodiversité
5. Préserver la ressource en eau et développer la REUT (réutilisation des eaux usées)
6. Améliorer la gestion et valorisation des déchets, sensibiliser aux bonnes pratiques et être un acteur majeur de l'économie circulaire

Comme indiqué dans notre précédent rapport RSE (pages 39 et 54), nous nous sommes engagés en septembre 2024 dans la démarche collective « Décarbon'Alim » qui repose sur la méthodologie reconnue « ACT Pas à Pas » de l'ADEME.

L'accompagnement d'un an dont nous avons bénéficié, et qui incluait une dizaine d'ateliers de travail avec la Direction Générale et les équipes métiers, nous a permis de co-construire notre stratégie climat et trajectoire de décarbonation.



Les objectifs inhérents à ce projet étaient nombreux :

Sensibiliser et développer une dynamique et **culture commune** (sur les enjeux climatiques)

Évaluer notre **niveau de maturité climatique** avec nos forces, faiblesses, menaces et opportunités

Élaborer une **ambition climat** partagée pour 2030 et 2050

Définir notre **feuille de route et gouvernance climat**

Construire un **plan d'actions de réduction** par activité, site et métier

Lier **performance économique et carbone**

Notre feuille de route climat s'articule autour de 5 grands piliers :

PILIER 1
MANAGER
LA DÉMARCHE
CLIMAT ET
RÉSILIENCE

PILIER 2
COLLABORER
DURABLEMENT
ET AVEC SENS

PILIER 3
PERFORMANCE
DÉCARBONÉE

PILIER 4
TRANSFORMER
L'OFFRE ET FAIRE
ÉVOLUER
LE BUSINESS MODEL

PILIER 5
S'ENGAGER AU
SERVICE DE LA
TRANSITION
CLIMAT

Et notre plan d'actions en cours repose sur 5 grands leviers :

L'amélioration de nos pratiques agricoles :

via les diagnostics CAP2'ER* réalisés chez nos éleveurs et l'équivalent à venir chez nos maraichers au niveau empreinte carbone de leurs exploitations.

L'optimisation logistique et des transports :

avec nos camions de collecte de lait convertis au biocarburant (réduction des émissions de 1600 TeqCO₂ en 2025 en comparaison au gazole), notre plateforme logistique CeLog, le recours au feroutage entre SDH et JFA qui représente 252 camions en moins sur les routes, soit un gain carbone de 651 TeqCO₂...

L'éco-conception de nos emballages :

test du réemploi et augmentation du taux de plastique recyclé dans nos emballages.

Les économies d'énergie et le développement des énergies renouvelables :

avec la signature du contrat «industriel engagé gaz vert» avec GRDF, la pose de la 1ère pierre de la chaufferie biomasse (elle couvrira 85% de nos besoins gaz et vapeur) dont la mise en service est prévue courant 2027 (réduction estimée de 16 947 TeqCO₂ par an).

Une alimentation plus durable :

Le retravail de nos recettes, la diversification vers des alternatives végétales et la valorisation de nos co-produits (dont l'Okara cf article du rapport RSE page 44)

CAP CLIMAT ET DÉCARBONATION

Construire une trajectoire climat ambitieuse et concrète pour accélérer la décarbonation de nos activités et mobiliser l'ensemble de nos métiers autour d'une vision commune.

**TENDRE VERS
LA NEUTRALITÉ
CARBONE**

*CAP'2ER : Outil certifié qui permet d'évaluer les performances environnementales et la durabilité des élevages grâce à des données techniques et économiques propres à chaque exploitation. Cf rapport RSE 2022 page 39 + infos ici : <https://idele.fr/detail-article/cap2err>

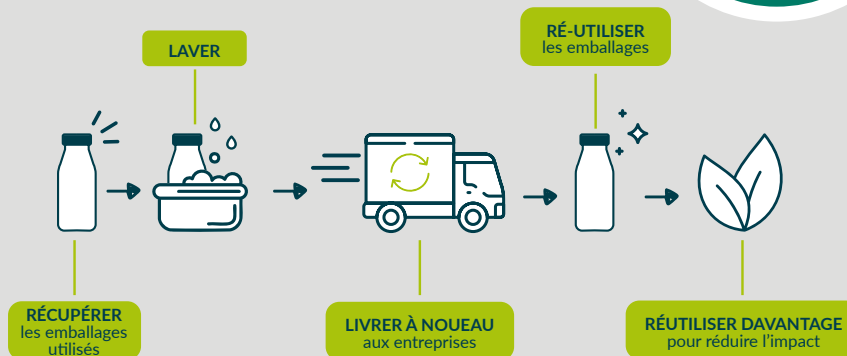
RÉEMPLOI DES EMBALLAGES : ENTRE HABITUDES PERDUES ET ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Nous expérimentons le réemploi des emballages pour réduire leur impact environnemental et identifier les conditions nécessaires à son déploiement durable.

ÉCO-CONCEVOIR
NOS EMBALLAGES

Nous agissons pour le recyclage (matériaux à usage multiple) et nous sommes également engagés dans deux expérimentations pour établir les conditions de retour aux emballages réemployables.

Le réemploi consiste à récupérer les emballages utilisés, les laver et les livrer à nouveau aux entreprises pour qu'elles puissent les ré-utiliser. Plus le nombre de rotations est élevé, plus l'impact environnemental est réduit.



LSDH a testé une barquette salade traiteur et un bocal de jus « fraîcheur ». Ces deux expériences nous ont conduits à identifier les principaux facteurs de succès du réemploi à l'échelle nationale :

LA LOGISTIQUE :

Distance totale parcourue pendant la durée de vie des emballages

LE COÛT :

À chaque rotation les opérations de collecte, lavage, conditionnement, livraison génèrent un coût substantiel qu'il s'agit d'optimiser

LE LAVAGE :

La mutualisation des emballages entre industriels exige que les lavages intermédiaires ôtent toute trace du produit précédent (odeur, couleur...)

L'ACCEPTATION :

Enfin, et non des moindres, l'acceptation des consommateurs : les rotations des emballages provoquent l'apparition de marques d'usure qui peuvent s'avérer rédhibitoires



Notre travail collaboratif se poursuit car nous pensons que le réemploi sera une solution pour certains produits, et que seule une démarche collective (associant industriels, distributeurs, prestataires, consommateurs, pouvoirs publics) sera en mesure de faire émerger des solutions durables.



Dans le rapport 2024 (p.41), nous vous présentons l'engagement du site de **Saint-Denis-de-l'Hôtel (SDH)** dans le **programme OEPV** (Objectif Employeur Pro-Vélo).

Cette année, nous sommes fiers de vous annoncer que nous avons obtenu le **Label Employeur Pro-Vélo niveau Bronze**, à l'issue de l'audit de labellisation !

Cette reconnaissance valorise notre engagement en faveur d'une **mobilité active et durable**, porté par des actions concrètes de **sensibilisation, d'accompagnement et de promotion du vélo** :

Notre engagement pour
une mobilité durable
récompensé

VITESSE SUPÉRIEURE POUR LA MOBILITÉ ACTIVE ET DURABLE

- Création d'une communauté de « vélotafeurs » sur notre intranet
- Organisation d'un p'tit déj vélo
- Animation sur les bienfaits et la sécurité à vélo
- Mise à disposition d'un guide vélo
- Diffusion d'une enquête mobilité auprès des collaborateurs
- Installation d'une station de réparation et d'une pompe en libre-service
- Sessions de révision gratuite des vélos des salariés
- Formation « Rouler en sécurité »
- Echanges et plaidoyer auprès de nos parties prenantes externes

Tout cela avec pour objectif de développer la part modale du vélo afin d'**agir sur le bien-être, la santé et la réduction de notre empreinte carbone**.

Le site de SDH n'est pas le seul à s'engager en faveur de la mobilité durable. À titre d'exemple, celui des **Jus de Fruits d'Alsace**

a participé au défi « J'y vais ». Pendant un mois, **18 participants** se sont rendus au travail à vélo, en marchant, en covoiturant, ce qui a permis d'éviter **540 kg de CO₂** (y compris grâce au télétravail).

3
**DÉVELOPPER
LA MOBILITÉ
DURABLE**

Programme OEPV - Site SDH



**540 kg de CO₂
économisés en
1 mois**

JACKPOT POUR 100 KILOS DE DÉCHETS !

Quand écologie, sport et solidarité avancent ensemble



Ramassage déchets



4

PRÉSERVER ET DÉVELOPPER LA BIODIVERSITÉ

Agir concrètement pour préserver la biodiversité

TOUS ENGAGÉS POUR PRÉSERVER LA BIODIVERSITÉ !

Notre Groupe LSDH poursuit ses actions :

En accompagnant nos agriculteurs dans l'amélioration de leurs pratiques : rotation des cultures, plantation de haies, de prairies permanentes et temporaires... On compte sur nos exploitations environ 39 mètres linéaires de haies par hectare de surface agricole utile (SAU), ce qui est supérieur à la moyenne française. Les effets positifs sont nombreux :

- Refuge pour les espèces sauvages et les insectes
- Réduction de l'érosion et effet anti-sécheresse en limitant l'évaporation
- Effet brise-vent et ombre pour les animaux

En gérant de manière alternative ses espaces verts avec le développement de l'écopâturage (moutons, chèvres, vaches) et en préservant nos pollinisateurs via notre soutien aux apiculteurs locaux avec des ruches en parrainage ou in situ, y compris sur notre orangerie à Bahia au Brésil. Sur Les Crudettes par exemple, les ruches ont été installées près de la serre R&D et les abeilles ont pu butiner la jachère fleurie plantée à proximité. L'ensemble du miel récolté permet d'offrir tous les ans un pot de miel à chacun de nos collaborateurs.



Apiculteur partenaire



Pot de miel issu des ruches parrainées par Les Crudettes

- * Plogging : c'est un concept venu de Suède permettant de lier le sport et l'écologie. Il s'agit de courir (ou marcher) et de ramasser les déchets que l'on trouve sur son parcours.
- ** Movember : mois de prévention axé sur les cancers masculins

Particulièrement sensibles et attentifs à la **gestion** et à la **préservation** de la **ressource en eau**, nous poursuivons nos actions de **sensibilisation** auprès de l'ensemble de nos **collaborateurs**.

Tout au long de l'année, de nombreux **supports** et **temps forts ludiques** ont été déployés sur chacun de nos sites : article dédié à la préservation des milieux marins, challenge spécial océan, quiz et affichages pédagogiques sur la ressource en eau et sa gestion chez LSDH (cycle de l'eau, consommations, bonnes pratiques, etc.), parcours de l'eau ou encore livret thématique.

Ces actions ont contribué au développement d'une **meilleure compréhension des enjeux liés à cette ressource**, ainsi qu'à l'**adoption d'écogestes**, applicables au travail comme à la maison.

La **Journée Mondiale de l'Océan** et la **Semaine Européenne du Développement Durable** ont été des moments clés pour mettre l'accent sur l'importance de cet « **or bleu** ».



SENSIBILISER POUR QUE ÇA COULE DE SOURCE

mieux comprendre les enjeux
autour de la ressource en eau
pour mieux la préserver.

Atelier de sensibilisation sur la préservation de la ressource en eau



L'UPCYCLING* DE NOS BOCAUX EN CADEAUX D'ENTREPRISE

De l'emballage à la tasse,
comment nos contenants se
muent en objets durables

L'économie circulaire est une évidence qui nous pousse à valoriser nos ressources. L'an dernier, nous avons offert à nos partenaires des tasses à expresso issues de l'upcycling de nos bocaux. Près de notre usine JFA, la vitrailliste Maya Thomas (S'glas) a métamorphosé ce

verre en objets d'art de la table. Ce geste concret illustre notre désir de sensibiliser nos parties prenantes : **une démarche artisanale innovante qui transforme le déchet en une pièce unique, durable et porteuse de nos engagements.**

6
**AMÉLIORER
LA GESTION ET
LA VALORISATION
DES DÉCHETS**

POUR DÉCOUVRIR L'ATELIER S'GLAS

C'EST PAR ICI !



LES COPRODUITS : UNE MINE DE MATIÈRES À VALORISER !

Chaque matière première
mérite une seconde vie

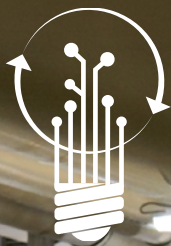
Pour **développer l'économie circulaire** et limiter les impacts de nos activités, nous veillons à tirer le maximum de chaque matière première.

Aujourd'hui les chutes de salades, les coques, germes et fibres (okara) de soja, d'avoine, de riz ou d'épeautre sont **valorisés en alimentation animale.**

Et les essais très prometteurs menés cette année nous font penser que demain, ces coproduits pourront trouver d'autres applications grâce à leur intérêt nutritionnel ou leur aptitude à devenir eux-mêmes des produits finis !

*L'upcycling ou surcyclage, consiste à récupérer des matières existantes, non pas pour les décomposer, mais pour les transformer en objets de qualité supérieure, uniques, durables. Il s'agit de donner une nouvelle vie à des éléments considérés comme des déchets, en les réutilisant de manière créative et innovante.





AXE 5

PERFORMANCE

Parce que nous souhaitons favoriser une industrie durable et investir dans la recherche et l'innovation, nous nous engageons à évaluer nos résultats, identifier les pistes d'amélioration, revisiter nos process et processus dans une optique permanente d'optimisation et d'innovation.

RAPPEL - NOS OBJECTIFS

1. Optimiser notre process, innover et investir dans les marchés et les solutions de demain
2. Rendre compte et valoriser notre engagement et performance RSE auprès de l'ensemble de nos parties prenantes
3. Être pionnier, exemplaire et reconnu
4. Lutter contre le gaspillage alimentaire



Bascule Sequoia, Système d'information,
site JFA - septembre 2025.



OPTIMISER NOTRE
PROCESS, INNOVER
ET INVESTIR

LE PÔLE VÉGÉTAL SE RENFORCE

Fidèle à sa stratégie de pérennisation des activités et de consolidation des filières agro-alimentaires en France, le Pôle Végétal a repris les activités et intégré les collaborateurs 4^{ème} gamme (salades prêtes à l'emploi) de Bonduelle.

Ce rapprochement permet de bénéficier du meilleur de chaque équipe et de leurs savoir-faire respectifs :

- écoute et compréhension des marchés,
- industriel,
- logistique,
- relations avec l'amont agricole et les clients, notamment via des accords tripartites,
- traduction concrète d'un engagement mutuel.

Ce sont désormais deux marques, **Les Crudettes** et **Bonduelle**, qui sont associées pour défendre une alimentation variée et équilibrée dans laquelle le végétal frais et prêt à l'emploi, issu de filières pérennes et d'usines françaises performantes, a toute sa place.

Cette initiative, soutenue par un maillage territorial optimisé, crée de la valeur pour l'ensemble des acteurs, des maraîchers

aux consommateurs, tout en promouvant la souveraineté alimentaire.



« Nous sommes heureux de finaliser ce rapprochement créateur de valeur. Cette acquisition s'inscrit dans la stratégie du Groupe LSDH de soutenir la souveraineté alimentaire de la France ».

Emmanuel Vasseneix,
Président du Groupe LSDH.



UN SIRH, AU SERVICE DE TOUS

Initié au cours de l'année 2024, le projet SIRH (Système d'Informations sur les Ressources Humaines) a vu le jour en 2025 avec la bascule de la paie de l'ensemble des sites du Pôle Liquide sous le même logiciel, CEGEDIM.

Un format plus clair et plus lisible qui permet une meilleure compréhension des éléments de rémunération.



Page d'accueil du portail.

Fin d'année, après la formation, ce sont **les entretiens annuels** encadrement qui, via SEPTEO*, ont été dématérialisés et regroupés sous le même outil.

Le portail, dédié aux compétences, regroupe différents processus interconnectés automatiquement :

- **Contenus des fiches métier** (éléments clés de satisfaction et qualités clés),
- **Éléments des entretiens annuels,**
- **Besoins en formation.**

Auparavant distincts, avec de multiples tableaux Excel et nécessitant de la re-saisie, **ces processus sont maintenant tous liés.**

Les **managers** auront à disposition des tableaux de bord et des requêtes. Les entretiens seront archivés et en accès libre. Pour une expérience plus fluide, des mails automatiques sont envoyés à différentes étapes. Enfin, un circuit de validation et de lecture des entretiens a été mis en place.

Un **résultat structurant** réalisé grâce au travail des équipes RH des différents sites qui ont travaillé main dans la main pour construire un outil moderne et intuitif !

Ces projets ont été menés, en plus des sujets du quotidien, avec esprit d'équipe, créativité, patience et rigueur.

Prochaines étapes : la finalisation du déploiement pour les entretiens de l'ensemble des collaborateurs et la mise en place des people review (revue des effectifs).

SIRH
Système d'Informations
sur les Ressources
Humaines

*Logiciel SIRH complet pour automatiser et digitaliser la fonction RH.



S.I. ET I.A. ÉLÉMENTS-CLÉS DE NOTRE PERFORMANCE

On peut dire que le Système d'Information (SI) est à notre entreprise, ce que le système nerveux est au corps humain : vital !

Il facilite les échanges de quantités d'informations, aide à coordonner nos actions et à prendre les meilleures décisions dans des délais toujours plus courts.

S.I.

NOTRE SYSTÈME D'INFORMATION



Pour rester performant, il faut adapter notre SI en permanence.

Ceci s'est notamment traduit par un **nouvel outil RH** pour le Pôle Liquide, la **bascule de JFA** sur l'environnement **SEQUOIA*** (décisionnel compris), un **nouveau suivi** des interventions informatiques, des investissements matériels et en **cybersécurité**...

**SEQUOIA : CF rapport 2021, p. 31*

I.A.

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE



Parallèlement, le monde du numérique est en effervescence depuis quelques années avec l'émergence de l'Intelligence Artificielle (IA).

Cela nous a questionnés. Comment appréhender cette technologie, en tirer profit, au prix de quels changements ? Quels peuvent être les risques associés ?

Autant de questions auxquelles nous avons souhaité nous atteler en contactant des **spécialistes de l'IA** et en consultant **nos équipes métiers** pour lister leurs attentes (traitement de données en masse, synthèse de documents, génération de contenus...).

Ce recensement nous a permis de **réaliser un cahier des charges**, puis une preuve de concept. Nous avons ensuite affiné notre besoin et finalisé le cadrage qui permettra d'aboutir à une première application en 2026 et de nous doter d'une charte pour **une utilisation responsable et maîtrisée de l'IA en interne**.

A suivre !



Bascule Sequoia, site JFA - septembre 2025.

LA PASSION APPLIQUÉE À LA MAÎTRISE DE L'ÉNERGIE

La veille réglementaire et les potentiels d'amélioration identifiés par notre certification ISO 14001 ont permis au Groupe d'anticiper les nouvelles exigences européennes en matière de maîtrise de l'énergie applicables en 2027.



Les 4 sites du Pôle Liquide consomment chacun plus de 23.6 GWh/an.

Ils devront donc mettre en place un système de management de l'efficacité énergétique.

Au-delà de la formation* conçue par l'ADEME, nos référents énergie ont bénéficié d'un coaching pour structurer la démarche, travail préparatoire à la certification ISO 50001 en 2026.



FILIÈRES



CAP'2ER



QUALITÉ



BIO



ENVIRONNEMENT



RSE



*Formation PROREFEI : formation des référents énergie au sein d'entreprises industrielles.

LA BRIQUE BLEUE « C'EST QUI LE PATRON ?! » : UN SUCCÈS COLLECTIF

3

ÊTRE PIONNIER,
EXEMPLAIRE ET
RECONNU

Sans publicité à la télé et alors que peu y croyaient
il y a 10 ans, la brique solidaire

« C'est qui le Patron ?! » figure aujourd'hui parmi les 50 produits
les plus achetés en France,

dépassant même certaines marques historiques !

Derrière ce succès collectif sans
précédent, il y a un message
qui dépasse les podiums et les
records : la solidarité doit avoir
toute sa place dans les rayons
et nos assiettes.

Tout cela est possible grâce
à la mobilisation de tous les
sociétaires de la coopérative
et des 15,3 millions de
consommateurs qui jouent le
jeu !



LSDH RECONNU POUR SON ANCRAGE TERRITORIAL ET SA CONTRIBUTION AUX EMPLOIS LOCAUX

Notre Groupe a bénéficié en 2025
de deux distinctions importantes.

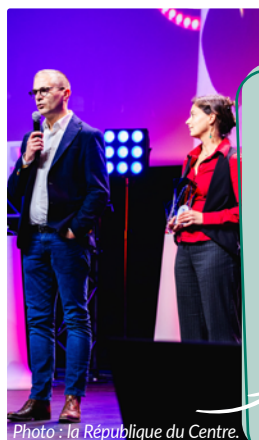


Photo : la République du Centre.

Le Trophée des entreprises
du Loiret
catégorie :
« ambassadeur du territoire »

Un prix qui distingue les
entreprises contribuant au
rayonnement du département
tout en affirmant leur ancrage
local.

Son classement parmi les 200 ETI* sélectionnées par l'Institut Choiseul
Conquérants pour son 6^{ème} palmarès
catégorie : « moteur de l'emploi »

Depuis 2019, ce classement met en lumière les entreprises les plus solides du
pays, celles qui ont su démontrer « leur durabilité et leur agilité économique ».

Pour en faire partie, il faut aussi remplir trois critères : chiffre d'affaires compris
entre 50 millions et 3 milliards d'euros, capacité à apporter une contribution
active à l'économie française, et à améliorer la compétitivité de l'Hexagone à
l'étranger.

Ces reconnaissances sont celles de nos 2500 collaborateurs qui œuvrent au quotidien et assurent la souveraineté
alimentaire de la France !

*ETI : Entreprises de Taille Intermédiaire

4

LUTTER CONTRE
LE GASPILLAGE
ALIMENTAIRE

VERS UNE PRODUCTION PLUS RESPONSABLE : OPTIMISATION, INNOVATION ET FILIÈRES DURABLES

LSDH renforce ses engagements pour limiter le gaspillage alimentaire et valoriser durablement les ressources.



Notre Groupe poursuit ses efforts en matière de **lutte contre le gaspillage alimentaire**, de **réduction des pertes matières** et de **sensibilisation des collaborateurs à ces enjeux**.

Sur notre site de l'Abeille, plusieurs actions ont été entreprises afin d'**optimiser l'utilisation des arômes dans les recettes de limonades**.

Standardisation des recettes, **diminution** du nombre d'arômes et **valorisation** de ceux qui n'étaient plus utilisés sur JFA (citron, pamplemousse), sélection plus restreinte de fournisseurs, changement de conditionnement (bidons ou fûts).

Autant d'initiatives qui ont permis d'**améliorer la gestion des flux de production**, de **réduire les déchets**, d'**optimiser les coûts**, les conditionnements et les livraisons.



Dans le cadre de la réinternalisation de la recette riz coco bio, plusieurs essais R&D ont été réalisés. Afin de ne pas perdre la boisson produite lors de ces tests, **un partenariat avec Nous Anti-Gaspi** a été mis en place, nous permettant ainsi d'en **valoriser 10 000 litres** !



Photos prises lors de la signature du tripartite autour de la clémentine Corse, avec la coopérative U, Terre d'agrumes, l'Atelier Corse Fruits et Légumes et le Groupe LSDH.



Découvrez la vidéo
de la signature !



LSDH renforce également son engagement en signant **un contrat tripartite** de 3 ans autour de **la clémentine de Corse**, aux côtés de Système U, Terre d'agrumes et L'Atelier Corse Fruits et Légumes.

Chaque année, **plus de 3 000 tonnes** de clémentines, écartées du marché des fruits frais, à cause de leur calibre ou de leur aspect, seront désormais transformées en jus qui sera embouteillé dans nos usines.

CAP 2026 – 2028

ÉLABORATION DE NOTRE STRATÉGIE

CLIMAT ET BAS CARBONE

Notre vision et ambition climat à l'horizon 2030 et 2050 ainsi que notre **trajectoire et feuille de route bas-carbone** sont aujourd'hui définis (Cf article axe environnement page 39).

L'actualisation de notre bilan carbone est en cours et nous devrions avoir les résultats avec l'évolution de nos émissions (entre 2019 et 2024) courant mai 2026. Cela nous permettra de **mettre à jour notre plan d'actions** puis de **retirer un dossier Science Based Targets initiative** alias **SBTi*** (« Objectifs fondés sur la science ») afin d'obtenir la certification au plus tard en 2028.

Pour atteindre nos objectifs de réduction, qui prennent en compte les accords de Paris, nous devons déterminer notre année de référence : 2019 ou 2024 ?

Si nous prenons l'hypothèse de 2019, **pour être alignés SBTi nous devrions potentiellement nous engager à réduire de :**

- 63% en absolu nos émissions scope1+2** d'ici 2034
- 37% en absolu nos émissions scope 3** d'ici 2034

Et faire en sorte que **25% de la vapeur que nous consommons dans le cadre de notre process de fabrication soit issue de la biomasse** d'ici 2028.

En 2026, nous **visons également la certification ISO 50001** qui s'appuie sur un référentiel robuste permettant de structurer un **système de management de l'énergie** afin d'améliorer notre performance énergétique et de contribuer à la réduction de notre empreinte carbone.

*SBTi est un référentiel international créé en 2015 via un partenariat avec le CDP (Carbon Disclosure Project), le Pacte Mondial des Nations Unis, le World Resources Institute (WRI) et le Fonds Mondial pour la Nature (WWF). Il incite les entreprises à définir des objectifs de réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre en tenant compte des scénarios du GIEC, en lien avec les accords de Paris (COP21) pour limiter l'augmentation de la température mondiale au-dessous des 2°C d'ici 2100.

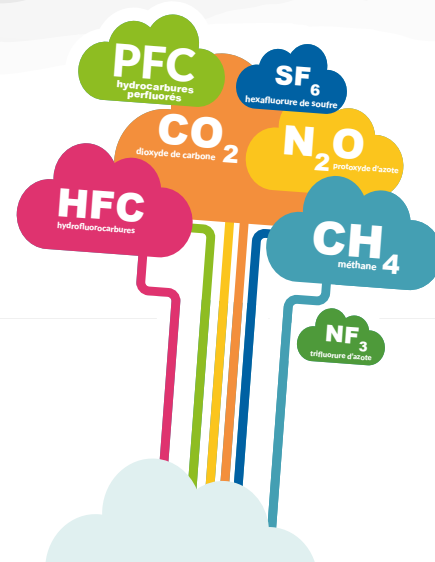
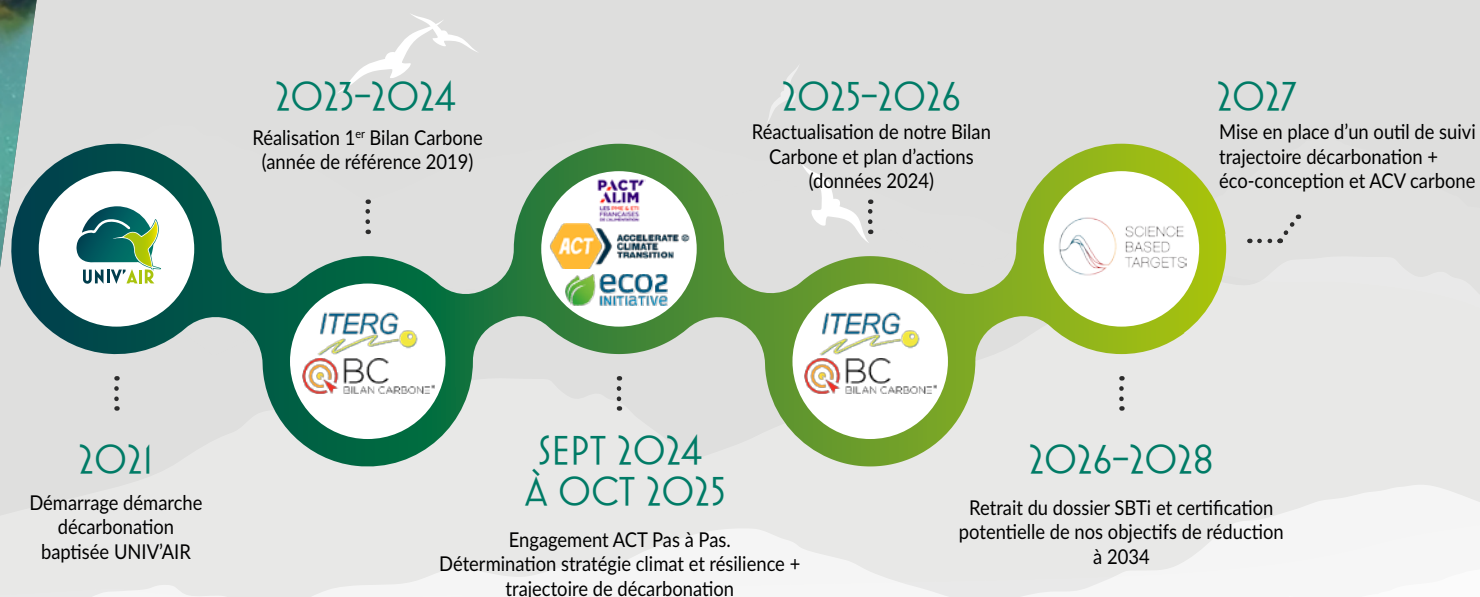
** **Scope 1** : Les émissions directes (combustibles brûlés, fuites de gaz réfrigérants, flotte de véhicules possédée).

Scope 2 : Les émissions indirectes liées à l'énergie achetée et consommée (électricité, vapeur, chaleur ou froid).

Scope 3 : Les émissions indirectes issues de notre chaîne de valeur (achats de matières premières, transport par des prestataires, déplacements des salariés, utilisation et fin de vie des produits vendus).



HISTORIQUE ET PERSPECTIVES



NOS

INDICATEURS DE SUIVI

SOCIAUX • ENVIRONNEMENTAUX • PERFORMANCE

2025

Notre Groupe LSDH est soucieux de partager ses résultats et pistes d'amélioration auprès de l'ensemble de ses parties prenantes en anticipation de la directive européenne Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) qui fixe de nouvelles normes et obligations de reporting extra-financier.

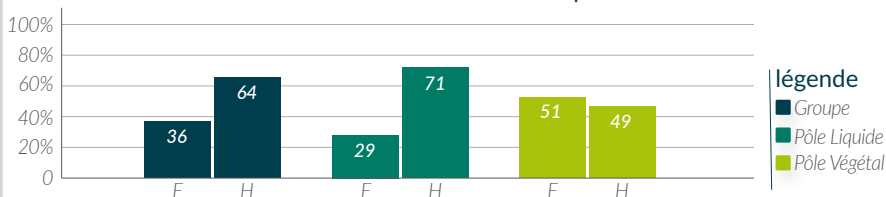
Avec la volonté de nous évaluer et de dégager des leviers de progression, nous avons donc décidé d'intégrer dès 2022 nos premiers indicateurs de Performance RSE/ESG (données environnementales, sociales et de gouvernance) consolidés Groupe et Pôles en les mettant en lien avec les ODD de l'ONU.



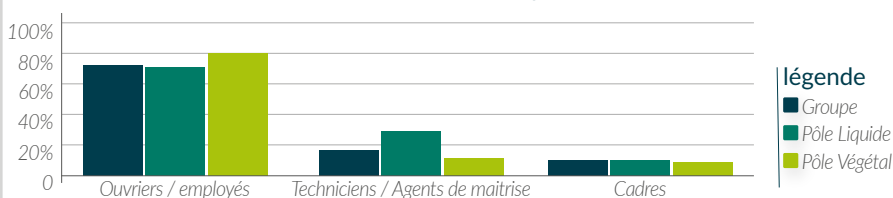
Effectif permanent au sein du Groupe, hors intérimaires

2312

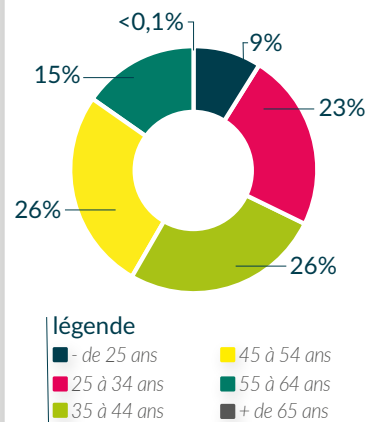
RÉPARTITION PAR GENRE Groupe et Pôles



RÉPARTITION PAR CSP Groupe et Pôles



répartition PAR ÂGE



Stagiaires accueillis dans l'année dans le Groupe

163

Ancienneté moyenne dans le Groupe

9 ANS

Nombre d'évolutions internes dans le Groupe

41

Nbr d'heures moyen de formation/an/collaborateur dans le Groupe

11

Part de femmes dans l'encadrement

34% Pôle Liquide

28% Pôle Végétal

Sécurité taux de fréquence

25 Pôle Liquide

21 Pôle Végétal

Nombre d'accidents par million d'heures

Partage des richesses

Accords d'intéressement et de participation en place et créées régulièrement renouvelés depuis 1988

80/100

résultat atteint pour l'index égalité homme/femme sur l'ensemble des sites concernés.

ENVIRONNEMENTAL



Consommation/an

Pôle Liquide (PL)

Pôle Végétal (PV)

Consommation eau usines

1 944 000 M³

493 000 M³

Consommation électrique

111 346 MWH

16 977 MWH

Consommation gaz

193 052 MWH

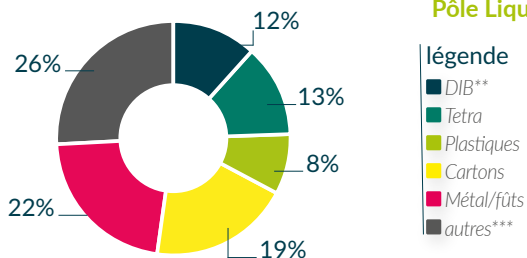
844 MWH

Empreinte
eau Pôle Liquide
ratio
hors ingrédients
1,73 L/L*

* litres d'eau par litre de produit fini

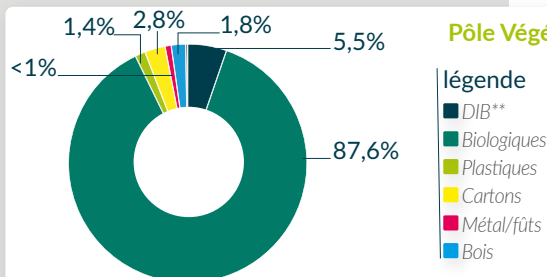
DÉCHETS

Pôle Liquide



*** bois, fûts plastiques, DEEE, bidons d'arômes.

Pôle Végétal



**DIB : Déchets Industriels Banals

Part des déchets valorisés/an

88,1% Pôle Liquide

94,5% Pôle Végétal

Boues et sous-produits STEP valorisés en épandage
et méthanisation en tonnes

33 572 Pôle Liquide

PET recyclé utilisé en tonnes

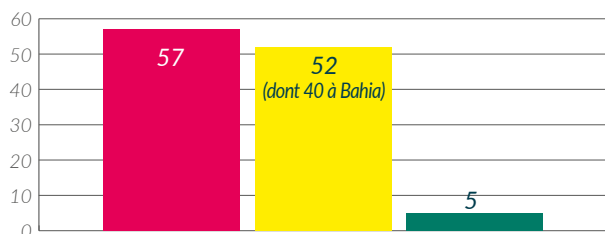
4 576 Pôle Liquide

5 Pôle Végétal



BIODIVERSITÉ

nombre de ruches parrainées/an





469

nouvelles références sorties/ an dans le Groupe

1,39

Milliard d'€ de chiffre d'affaires réalisé en 2025.

consultez le livret RSE de la filière Lait



72% du lait sous contrat tripartite

EMPREINTE TERRITORIALE**

117 M€ Contribution du Groupe aux efforts collectifs

soit 45 299€ par collaborateur / an

** Participation à la vie des Territoires.

1,456 milliard de cols conditionnés/an sur le Pôle Liquide

101 millions d'UVC* conditionnés/an sur le Pôle Végétal

1,441 milliard de cols vendus/an sur le Pôle Liquide

130 millions d'UVC* vendus/an sur le Pôle Végétal

51,1 M€ d'investissements réalisés/an sur le Groupe

*UVC : Unité de Vente Consommateur, c'est l'unité la plus petite vendue à un client final.

filière lait

228

audits Boviwell+ réalisés
(41% des exploitations, 100% sur 2 ans)
89% en score Boviwell+ Supérieur ou Excellent

100%

des exploitations en CAP2ER niveau 2

100%

de lait garanti sans OGM

6,4%

d'exploitations laitières Bleu Blanc Coeur

52%

des éleveurs n'utilisent pas de soja pour l'alimentation animale

6 100 T d'Okara (INOvé) valorisés

5 000 T d'okara de soja bio et conventionnel + 1 100 T d'okara de céréales. (Avoine, riz, épeautre) à une vingtaine d'agriculteurs.

PART DU BIO

16% des volumes vendus

17% du C.A. Hors Taxes

Pôle Végétal

76% de fournisseurs historiques depuis plus de 10 ans



LSDH

10 route de l'aérodrome
45550 Saint-Denis-de-l'Hôtel, France
02 38 46 30 00 www.lsdh.fr

Conception : LSDH - Photos : LSDH, Freepik - juin 2026

PASSION • AMBITION • HUMANITÉ

