

svgroup



**Rapport du développement durable
2019-2021**

Contenu

Préface	3
Une approche holistique pour les expériences de durabilité	4
Alimentation et production durables	6
Alimentation saine et respectueuse du climat	9
Notre contribution pour nos plus jeunes	13
Une production alimentaire éthique, écologique et sociale	14
Une gestion efficace des déchets et de l'énergie	19
Des partenariats et une communication transparente	22
Immeubles et management durables	24
Durabilité dans notre premier Stay KooooK à Berne Wankdorf	27
Personnel et engagement social	28
Employeur attractif	31
Santé et sécurité au travail	33
Diversité et inclusion	35
Développement et promotion de la relève	36
Responsabilité sociale	38

Note de la rédaction

Ce rapport sur le développement durable a été conçu et publié en ligne à l'adresse suivante :
sv-group.ch/fr/durabilite/rapport-du-developpement-durable-2019-2021

Ce PDF a été créé en premier lieu à des fins d'archivage.
C'est le rapport en ligne qui est valable.

Préface

Chers invités, clients, partenaires, fournisseurs, médias et organisations

Chers lecteurs

La durabilité est fermement ancrée dans notre entreprise. Tout a commencé avec Else Züblin-Spiller, qui a agi par responsabilité sociale et s'est engagée pour une alimentation plus saine de la société. Nous avons évidemment été la première entreprise du secteur à définir la durabilité comme une responsabilité économique, sociale et écologique. Beaucoup de choses ont évolué depuis ces débuts.

Au début, nous avons accordé beaucoup d'importance à l'efficacité des processus opérationnels. La réduction du gaspillage alimentaire était un thème central. Mais nous nous sommes également penchés sur notre chaîne d'approvisionnement. Nous restons convaincus que la gestion responsable de notre propre chaîne d'approvisionnement est l'un des éléments clés de notre succès en matière de durabilité. Aujourd'hui, ce thème est plus que jamais d'actualité. Pour SV Group, cela signifie renforcer, en collaboration avec nos partenaires, la sensibilisation de nos fournisseurs aux exigences et attentes posées. Parallèlement à cela, nous souhaitons inciter encore davantage nos clients à proposer une offre durable dans leur restaurant du personnel. Nous sommes en effet convaincus que cela leur permettra de se démarquer encore mieux sur le marché du travail.

La stratégie de développement durable de SV Group vise la santé – celle de l'homme et celle de la planète. La diversité culinaire est tout à fait en accord avec une alimentation équilibrée et le souci de préserver les ressources naturelles et de produire les aliments de façon éthique. L'entreprise mise donc tout naturellement sur une alimentation d'origine végétale, sans pour autant renoncer à la viande et aux protéines animales. SV Group parvient ainsi à trouver un équilibre, en réduisant les émissions et en laissant le libre choix à ses clients et à ses hôtes.

Nous avons accordé la plus grande importance à la mise en œuvre de notre stratégie de durabilité, y compris pendant la pandémie. Dans certains domaines, par exemple en ce qui concerne nos objectifs climatiques, nous avons progressé moins vite que prévu. Je suis fier que nous ayons pu maintenir la part de produits labellisés malgré des années difficiles.

Nous souhaitons continuer à nous améliorer. C'est pourquoi nous nous sommes fixé pour objectif de compléter la stratégie par d'autres aspects d'ici la fin de l'année. Premièrement, nous voulons nous fixer des objectifs climatiques transversaux. Deuxièmement, nous voulons à l'avenir également acheter des produits plus durables en Allemagne et en Autriche. Et

troisièmement, nous voulons présenter d'ici la fin de l'année une stratégie de durabilité pour l'Hôtellerie allant au-delà du F&B. Celle-ci doit notamment porter sur les normes de durabilité des bâtiments, leur exploitation et l'achat de matériaux durables pour l'aménagement intérieur.

Jusqu'à présent, nous publions notre rapport de durabilité tous les trois ans. Afin de répondre encore mieux aux besoins d'information de nos clients, de nos hôtes, du grand public et des médias, nous publions désormais un rapport d'avancement chaque année sur Internet. Ainsi, toutes les personnes intéressées peuvent accéder à tout moment aux informations les plus récentes.

Nous vous invitons à jeter un œil à notre site Internet ou sur LinkedIn pour suivre nos progrès et découvrir comment nous vivons la durabilité chez SV Group.

Meilleures salutations,

Patrick Camele
CEO de SV Group



Une approche holistique pour les expériences de durabilité

Dans toutes nos activités, nous mettons un point d'honneur à contribuer à tous les thèmes pertinents de la durabilité. Sous le toit de la durabilité, nous réunissons des sujets aussi bien écologiques que sociaux et garantissons une mise en œuvre efficace et transparente.

Depuis plus de 100 ans, SV Group s'engage pour le bien-être social. Nous estimons qu'il est de notre responsabilité de contribuer efficacement à une alimentation durable et saine de la population et d'améliorer durablement la restauration et l'hôtellerie. Pour ce faire, nous adoptons une approche globale et relevons les défis environnementaux et sociaux qui découlent de notre activité.

Nous travaillons depuis de nombreuses années sur la durabilité, et jusqu'à présent, l'accent a été mis en premier lieu sur les activités exercées sur notre marché national suisse, essentiellement dans la restauration collective. Cette orientation se reflète également dans le présent rapport de durabilité, qui porte sur les trois dernières années (2019 à 2021).

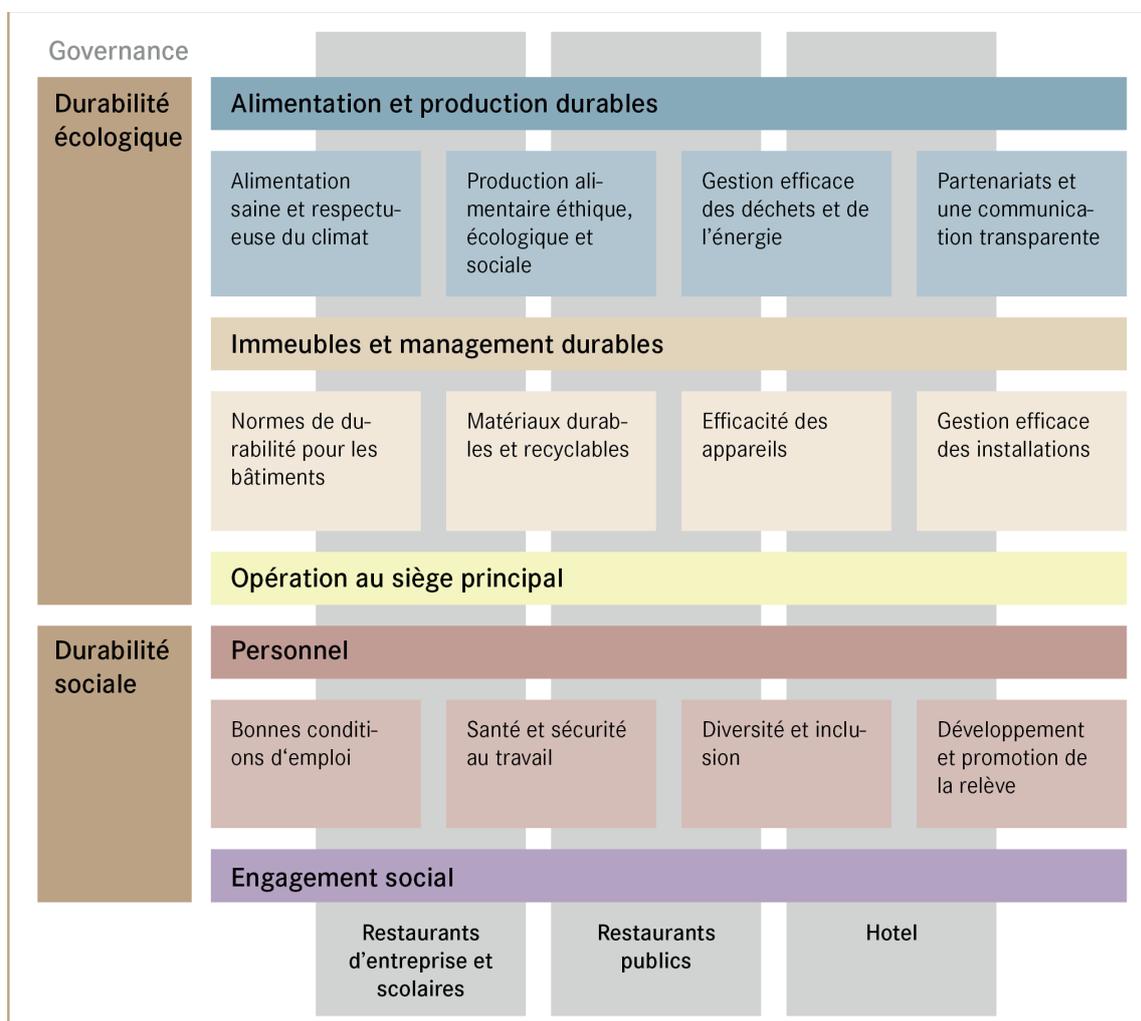
Des données difficilement comparables en raison de la pandémie

Les années 2020 et 2021, marquées par la pandémie, ont été extrêmement difficiles pour le secteur de la restauration et de l'hôtellerie: outre les pertes financières, les projets d'innovation ont été retardés et les achats ont été confrontés à des incertitudes à cause du manque de prévisibilité. Cela a également eu un impact sur la mise en œuvre de notre stratégie de durabilité et sur la base de données. Il convient d'en tenir compte lors de l'interprétation des résultats.

Évolution de nos rapports

Dans le cadre du développement de notre stratégie de durabilité, nos activités commerciales en Allemagne et en Autriche ainsi que la Business Unit SV Hôtellerie font l'objet d'une attention croissante. C'est pourquoi les rapports porteront à l'avenir sur tous les services (Restauration collective, Restauration publique et Hôtellerie). Pour ce faire, nous nous orientons vers un cadre d'action qui, outre l'alimentation durable et la durabilité sociale, comprend également le thème « immeubles et management durable ».

Nos domaines d'action stratégiques



Notre approche

- Une approche holistique
- Fondée sur des découvertes scientifiques
- Développée avec des partenaires
- Mesurable et transparente

Notre contribution à atteindre les objectifs de développement durable





Alimentation et production durables

L'alimentation est étroitement liée à notre environnement et à notre santé. Nous travaillons depuis de nombreuses années à réduire notre impact sur l'environnement tout au long de la chaîne de valeur et à proposer à nos hôtes une offre saine. Notre objectif consiste à servir la durabilité dans chaque assiette.

La production et la consommation de denrées alimentaires ont un impact considérable sur le changement climatique, la biodiversité et d'autres facteurs environnementaux. Une consommation excessive de produits d'origine animale, des modes de production non écologiques et le gaspillage alimentaire tout au long de la chaîne de valeur sont à l'origine des plus grands problèmes. Dans le même temps, la production des denrées alimentaires est largement influencée par les conséquences du changement climatique et d'autres problèmes environnementaux. Or, la santé de l'homme dépend aussi

de ce qui compose son alimentation. Ainsi, une alimentation déséquilibrée avec une consommation excessive de produits d'origine animale peut augmenter le risque de maladies dites «de civilisation» (par exemple les maladies cardiovasculaires, l'obésité, le diabète et certains types de cancer).

Afin de contribuer pleinement à une alimentation durable et saine, nous nous sommes fixé un objectif ambitieux pour 2019: à long terme, nous alignerons notre offre sur les recommandations du «Planetary Health Diet». Le régime alimentaire Planetary Health Diet est une approche scientifique qui vise à concilier environnement et santé. En alignant nos activités sur le Planetary Health Diet, nous pouvons allier notre engagement existant en faveur de la durabilité et celui en faveur de la santé. Nous identifions les domaines dans lesquels nous devons nous améliorer et nous nous appuyons sur une approche basée sur la science.

Quatre domaines d'action pour une alimentation et une production durables

- Alimentation saine et respectueuse du climat
- Production alimentaire éthique, écologique et sociale
- Gestion efficace des déchets et de l'énergie
- Partenariats et une communication transparente



Comment le tofu BIO suisse est-il fabriqué ?

Le soja est l'une des cultures les plus importantes et les plus efficaces au monde: des coûts de production avantageux et une teneur élevée en protéines ne sont que deux des avantages qui rendent le soja extrêmement intéressant en tant qu'aliment pour les animaux, mais aussi en tant que principal produit de substitution de la viande pour nous, les humains. Nous le consomons par exemple sous forme de tofu, qui est de plus en plus populaire dans nos restaurants et nous aide à réduire notre empreinte carbone. Pour nous, il est important de veiller à ce que notre tofu provienne exclusivement de Suisse et soit produit selon les normes bio. Mais comment fabrique-t-on du tofu à partir de la plante de soja? Nous nous sommes renseignés.

La success-story du tofu remonte déjà à 2000 ans. Ce n'est pas étonnant, car c'est une excellente source de protéines végétales: avec seulement 100 grammes de tofu, on peut couvrir un tiers des besoins quotidiens en protéines. Originaire de Chine, le tofu est ensuite devenu, avec le riz, un aliment de base en Corée, au Japon, au Vietnam et en Thaïlande. Depuis longtemps, le tofu jouit d'une grande popularité sous nos latitudes et est devenu un élément incontournable de l'alimentation, et pas seulement pour les véganes et les végétariens.



Grâce à son goût neutre, le tofu peut être utilisé de différentes manières: il est excellent mariné, fumé, pané, grillé ou encore frit.

De quoi est composé le tofu?

En chinois, «to» signifie «haricot» et «fu» signifie «cailler». En fait, la production de tofu est similaire à celle du fromage. Toutefois, le tofu est prêt à être consommé immédiatement après sa fabrication et ne doit pas être affiné.



Tout d'abord, les fèves de soja séchées sont mises à tremper dans l'eau. Les fèves trempées sont mouluées et portées à ébullition. Ensuite, on les presse pour en extraire le liquide, appelé lait de soja, auquel on ajoute du sulfate de calcium et du nigari. Il s'agit de deux sels qui font cailler le lait de soja. Le petit-lait se sépare alors des flocons de tofu. Les flocons mous sont tamisés et comprimés en un bloc solide qu'il ne reste plus qu'à couper en morceaux.



Le tofu est-il bon pour la santé?

Le tofu est une source de protéines pauvre en graisses et en calories, exempte de cholestérol et de sucre et donc idéale pour une alimentation équilibrée. Le tofu est en outre une bonne alternative végétale aux produits carnés ou laitiers et convient donc également aux personnes souffrant d'intolérance au lactose. En outre, le tofu est riche en fibres et contient de nombreux minéraux, comme le magnésium, le fer, le potassium, le calcium, le cuivre, le phosphore et le zinc, ainsi que de l'acide folique. Il contient également de nombreuses vitamines B importantes, comme la vitamine B5 ou la vitamine B3, ainsi que des acides aminés essentiels.



Pourquoi du tofu suisse BIO?

Malgré toutes ses caractéristiques positives, la culture du soja est régulièrement critiquée pour les graves problèmes environnementaux qu'elle engendre en raison de l'utilisation extensive des terres, notamment dans les zones de forêts tropicales. Cela ne peut toutefois pas être imputé au tofu, car à peine 3% du soja cultivé dans le monde est utilisé pour la production de tofu.



En outre, les produits à base de soja destinés au marché européen sont également fabriqués en grande partie à partir de soja européen. Afin d'augmenter nos achats de denrées produites de manière aussi durable et régionale que possible, nous avons décidé en 2018 d'utiliser exclusivement du tofu suisse issu de l'agriculture biologique dans nos restaurants. Pour la culture BIO, les agriculteurs sont soumis à des exigences qui favorisent délibérément la fertilité des sols et la biodiversité: par exemple, l'utilisation d'engrais provenant d'animaux, de plantes et de roches, ainsi que l'utilisation de produits phytosanitaires naturels. Cela permet d'éviter que des produits chimiques de synthèse ne pénètrent dans nos sols, nos eaux et, en fin de compte, dans notre organisme.

Nous mettons fin aux préjugés

Mythe 1: on déboise la forêt tropicale pour la production de tofu.

Les véganes, en particulier, sont régulièrement accusés d'être en partie responsables de la déforestation de la forêt tropicale. Mais en réalité, environ 80% de la récolte mondiale de soja est utilisée comme aliment pour la production de produits animaux. À peine 3% sont utilisés pour la production de tofu. Les dommages environnementaux liés à la production mondiale de soja devraient donc être plutôt imputés aux mangeurs de viande. En outre, le soja utilisé en Europe pour la production de tofu est presque exclusivement européen.

Mythe 2: le tofu est génétiquement modifié.

En effet, près de 90% du soja cultivé dans le monde est génétiquement modifié, mais celui-ci n'est utilisé que pour l'alimentation animale et non pour la consommation directe, comme le tofu par exemple. Cela vaut non seulement pour le tofu BIO, mais aussi pour le tofu produit de manière traditionnelle.

Mythe 3: les hommes ne devraient pas consommer de soja à cause des hormones.

Le fait que le soja soit nocif pour les hommes en particulier, est l'un des préjugés les plus courants concernant le tofu. En effet, celui-ci «féminiserait» les hommes, les rendrait stériles ou favoriserait même le cancer de la prostate. La faute en reviendrait aux isoflavones, une forme de phytoestrogènes ressemblant à des hormones, car elles auraient des effets négatifs sur le taux de testostérone. De plus, on entend souvent dire que la consommation de tofu influencerait l'équilibre hormonal féminin. De nombreuses études ont toutefois prouvé qu'une alimentation équilibrée et une consommation «modérée» de soja (environ 3 portions de produits à base de soja par jour) ne permettent pas d'absorber suffisamment de phytoestrogènes. En outre, on a découvert depuis que les phytoestrogènes ne se lient guère aux récepteurs d'œstrogènes de l'organisme. Le tofu ne peut donc pas influencer l'équilibre hormonal.

Alimentation saine et respectueuse du climat

Nous assumons notre responsabilité en matière d'alimentation saine et respectueuse du climat en proposant une offre variée et attrayante, composée principalement de produits à base de plantes. Cela nous a permis de réduire nos émissions d'éqCO₂ (scope 3) de 17% depuis 2012. Pour réduire davantage nos émissions, nous dépendons de nos hôtes. C'est pourquoi notre ambition est d'allier plaisir, santé et durabilité: le choix le plus durable devient le choix le plus simple.

La crise climatique et le réchauffement de la planète qui l'accompagne constituent l'un des plus grands défis mondiaux de notre époque. L'ensemble de la production alimentaire représente jusqu'à 29% des émissions mondiales totales de gaz à effet de serre. C'est en diminuant la consommation de produits d'origine animale que nous pourrions avoir le plus grand impact pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et réaliser nos objectifs en matière de réduction de CO₂. En accord

avec le Planetary Health Diet, nous pensons toutefois que tous les aliments doivent avoir leur place dans une alimentation variée, saine et équilibrée, mais dans des quantités saines pour l'homme et la planète. C'est pourquoi nous nous engageons pour une alimentation essentiellement végétale, avec une proportion réduite mais judicieuse de produits d'origine animale.

Réduire le sucre est également un grand levier pour promouvoir une alimentation saine. C'est pourquoi nous nous sommes engagés, dans le cadre de la Stratégie suisse de nutrition 2017-2024, à contribuer à la réduction de la consommation de sucre.



Nos objectifs

Notre objectif en matière d'alimentation respectueuse du climat

En partenariat avec le WWF Suisse: réduction des émissions de gaz à effet de serre de SV Suisse (scope 1-3) de 17% par repas principal d'ici fin 2023 (par rapport à 2018).

Nos objectifs en matière d'alimentation saine

Dans le cadre d'actionsanté, nous avons fait en 2019 les promesses d'action suivantes, qui doivent être accomplies d'ici fin 2024:

- Dans tous les restaurants SV, le contenu des sticks de sucre sera réduit de 5 g (sucre brut de canne) ou 4 g (sucre blanc cristallisé) à 3 g.
- La teneur en sucres ajoutés (selon la définition de l'OSAV) dans le thé froid SV et la limonade SV sera réduite de 10%

(base de référence: 6 g par dl), sans que ces sucres ne soient remplacés par d'autres édulcorants.

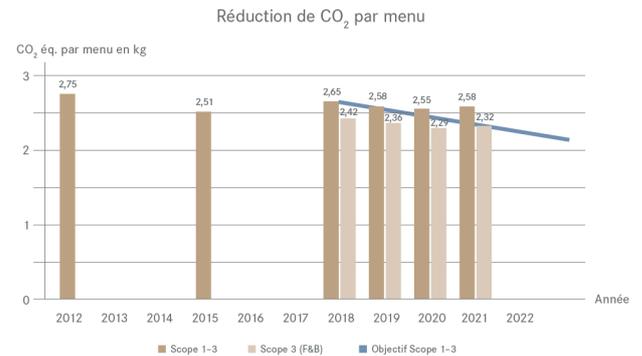
- Dans tous les restaurants SV, au moins un muesli sera proposé sans sucre ajouté (selon la définition de l'OSAV), sans que le sucre ne soit remplacé par d'autres édulcorants.

Résultats

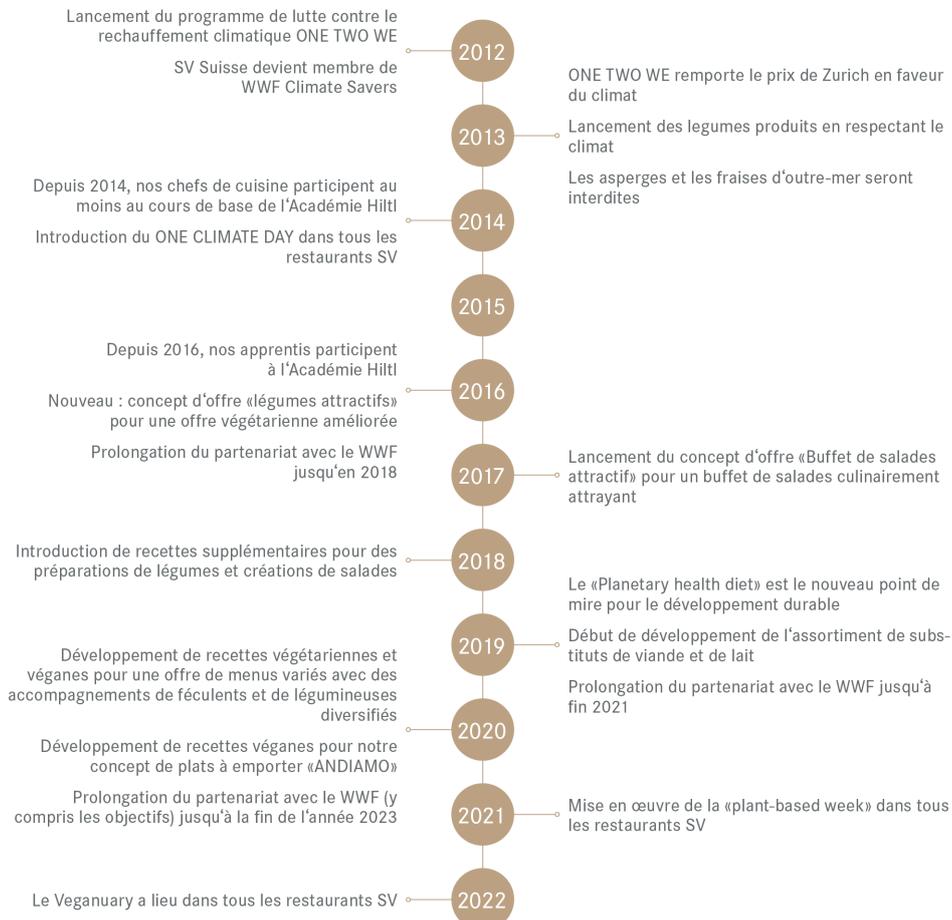
Réduction de nos émissions d'éqCO2

- Depuis 2018, nous avons convenu avec le WWF Suisse d'un objectif de réduction qui englobe tous les scopes d'émissions de gaz à effet de serre selon le protocole GES (scopes 1-3). Les années précédentes, seules les émissions causées par les denrées alimentaires et boissons achetées étaient prises en compte. Cette partie représente entre 96% et 98% de nos émissions totales (scope 1-3). Nous présentons donc deux chiffres clés: les émissions d'éqCO2 causées par les achats de F&B et les émissions d'éqCO2 des scopes 1 à 3. Les émissions sont indiquées grosso modo par menu vendu.
- Par le passé, les émissions ont pu être réduites grâce à diverses mesures de protection du climat. Le développement de l'offre végétarienne et végane ou la réduction du nombre de produits acheminés par avion ont été particulièrement bénéfiques à cet égard (cf. jalons, autres résultats). Les émissions sont reparties à la hausse en 2021. Cela est très probablement dû au fait qu'en 2020 comme en 2021, le secteur de la restauration a été touché par de fortes restrictions visant à endiguer la pandémie de coronavirus. Certaines

exploitations étaient certes fermées, mais de nombreuses autres étaient encore ouvertes. Parmi ces dernières, il y en avait toutefois beaucoup qui n'étaient guère fréquentées en raison de la recommandation ou de l'obligation de travailler à distance depuis son domicile. En raison de la fréquentation réduite ou très fluctuante, la consommation de ressources pendant les heures d'ouverture par rapport aux menus vendus a été supérieure aux années précédentes, ce qui a entraîné des émissions plus élevées.



Etapes de progression dans la lutte contre le changement climatique



Résultats de la réduction de la quantité de sucre

- Depuis le changement en été 2020, nous avons pu économiser 968'750 morceaux de sucre jusqu'à fin 2021.
- La quantité de sucre dans le thé froid SV et la limonade SV a été réduite de 7 g à 6 g par litre. Cela a permis d'économiser 324'750 morceaux de sucre.

Etapas de progression: Une alimentation saine



Perspectives

En 2021, environ 96% de nos émissions d'éqCO2 ont été causées par les denrées alimentaires que nous avons achetées. Pour réduire ces émissions, nous devons avant tout agir au niveau de l'achat de produits d'origine animale, car c'est leur production qui génère le plus d'émissions d'éqCO2. Nous continuerons donc à mettre l'accent sur le développement de

l'offre végétale et sur l'orientation vers les recommandations du Planetary Health Diet. Nous croyons que c'est par le plaisir, la transparence et sans contrainte que nous pouvons inciter nos hôtes à apporter la plus grande contribution possible à une alimentation saine et respectueuse du climat.

Aperçu des mesures prises de 2019 à 2022

Essentiellement végétal

Le développement de l'offre végétarienne et végane n'est pas seulement le plus grand levier pour une alimentation saine et respectueuse du climat; c'est aussi un besoin croissant de nos hôtes, qui souhaitent se nourrir souvent ou exclusivement de produits végétaux. Nous veillons à proposer une offre variée et à nous adapter aux besoins de nos groupes cibles: des menus véganes authentiques et classiques aux menus contenant des produits de substitution à base de plantes.

Entre 2019 et 2021, nous avons mis en œuvre les mesures suivantes:

- Élaboration de 36 nouvelles recettes végétariennes et véganes
- Extension de l'assortiment de substituts végétaux de viande et de lait: en 2020 et 2021, nous avons testé 173 substituts de viande et de lait différents. Sur ce total, 64 produits ont été intégrés à l'assortiment.
- Réalisation de la «plant-based week» en septembre 2021 dans tous les restaurants SV et au réfrigérateur intelligent Emil Fröhlich
- Concours de cuisine végétarienne en collaboration avec Leurriviera en novembre 2021
- Participation au Veganuary en janvier 2022

Variété

La diversité végétale dans l'assiette n'est pas seulement bonne pour la santé; elle est aussi synonyme de diversité dans l'agriculture. Nous nous engageons donc à proposer une offre aussi variée et régionale que possible et à élargir constamment la diversité de nos produits. Outre les accompagnements classiques, nous voulons à l'avenir miser davantage sur les céréales et pseudo-céréales les plus diverses telles que l'épeautre, l'amidonnié ou l'amarante et encourager l'utilisation de légumineuses.

Entre 2019 et 2021, nous avons mis en œuvre les mesures suivantes:

- Élaboration de 17 nouvelles recettes pour varier les accompagnements constitués de féculents et mettre plus de légumineuses dans l'assiette

Équilibre

Une composition équilibrée de notre alimentation apporte une contribution précieuse à la promotion de la santé: elle augmente à la fois le bien-être et la performance des personnes. Nous accordons donc une grande importance à des menus équilibrés et formons notre personnel à une alimentation saine. Entre 2013 et 2015, nous avons en outre pu économiser 11,5 millions de morceaux de sucre grâce à de petits ajustements. Plus tard, dans le cadre d'actions santé, nous avons procédé à de nouveaux ajustements afin de réduire encore davantage la consommation de sucre.

Entre 2019 et 2021, nous avons mis en œuvre les mesures suivantes:

- La quantité de sucre dans les sticks SV a été réduite à 3 g.
- La quantité de sucre dans le thé froid SV et la limonade SV a été réduite de 7 g à 6 g par litre.
- Organisation de cours de cuisine en ligne pour une alimentation saine pendant le télétravail

Saisonnalité

Les fruits et les légumes sont plus savoureux lorsqu'ils sont de saison. La planification de nos menus est donc basée sur le calendrier des saisons. Afin de contribuer à une alimentation respectueuse du climat, nous réduisons depuis des années au minimum la part des produits importés par avion ou nous nous approvisionnons en légumes provenant de serres chauffées sans combustibles fossiles.

Entre 2019 et 2021, nous avons mis en œuvre les mesures suivantes:

- Réduction des produits importés par avion 0,1%
- 29 tonnes de légumes produits dans des serres chauffées de façon respectueuse du climat en 2021
- Décision d'acheter à l'avenir différentes herbes fraîches de la «ferme verticale» régionale de YASAI

Notre contribution à atteindre les objectifs de développement durable



Notre contribution pour nos plus jeunes

Avec Meals for Kids, nous assumons notre responsabilité à l'égard de nos plus jeunes hôtes et de l'environnement.

Meals for Kids est notre offre de restauration pour les cantines, les écoles de jour, les garderies et les crèches. Nous fournissons des repas adaptés aux enfants sur plus de 150 sites. Ici aussi, nous nous efforçons de proposer une offre respectueuse du climat et d'utiliser des denrées alimentaires produites de manière durable. Notre clientèle peut composer de manière flexible un menu adapté à chaque groupe à partir

d'un grand nombre de composants végétariens. Lors de nos achats, nous privilégions la viande issue d'élevages respectueux des animaux, les œufs suisses de poules élevées en plein air et les poissons issus d'une production durable. En outre, nous attachons une grande importance à l'efficacité. Grâce au plan de menus modulaire et à la commande individuelle dans la boutique en ligne, la quantité de nourriture nécessaire peut être adaptée de manière flexible au nombre de petits hôtes, ce qui permet d'éviter le gaspillage alimentaire.



«Grâce aux différentes unités d'emballage, Meals for Kids offre aux crèches et aux cantines la possibilité de réduire le gaspillage alimentaire, car la quantité de nourriture nécessaire peut être adaptée de manière flexible au nombre d'enfants. Une situation gagnant-gagnant pour l'environnement et les établissements.»

Dörte Bachmann, Responsable du développement durable chez SV Group

Une production alimentaire éthique, écologique et sociale

C'est en choisissant les produits que nous utilisons quotidiennement que nous exerçons la plus grande influence directe en faveur d'une alimentation durable. Notre objectif est d'augmenter progressivement la part des denrées alimentaires issues d'une production éthique, écologique et sociale.

Une alimentation durable et saine ne peut être garantie à long terme que si la production alimentaire tient compte des ressources disponibles, assure des conditions de travail équitables et garantit un traitement éthique de tous les êtres vivants. C'est pourquoi nous alignons nos achats sur les normes écologiques, sociales et éthiques.

Nos objectifs

Nos objectifs en matière de production alimentaire éthique, écologique et sociale

- D'ici fin 2021, toute l'offre de fruits de mer, de crustacés, de moules et de poissons d'eau douce d'élevage ou sauvages proposée par SV Suisse correspond au moins au score 3 selon le WWF. La part des scores 1 et 2 correspond, d'ici fin 2023, au moins à 80% de toute la quantité achetée en une année par SV (en kg).
- D'ici fin 2023, la part des produits labellisés recommandés, mesurée en fonction du chiffre d'affaires, s'élève à au moins 15% selon le guide des labels du WWF (à l'exception de la viande, de la volaille et du poisson).
- Plusieurs sous-objectifs ont été définis avec la Protection suisse des animaux PSA afin de garantir des achats respectueux des animaux. Ils sont mentionnés dans l'aperçu des résultats. Nous avons prolongé notre partenariat avec la Protection suisse des animaux PSA jusqu'à fin 2024 et avons fixé un nouvel objectif: augmenter la part SST/SRPA des achats de viande à 80% (d'ici fin 2024). Dans ce pourcentage, la part de SST A et B (bio et IP-SUISSE) est portée à 15%.

Résultats

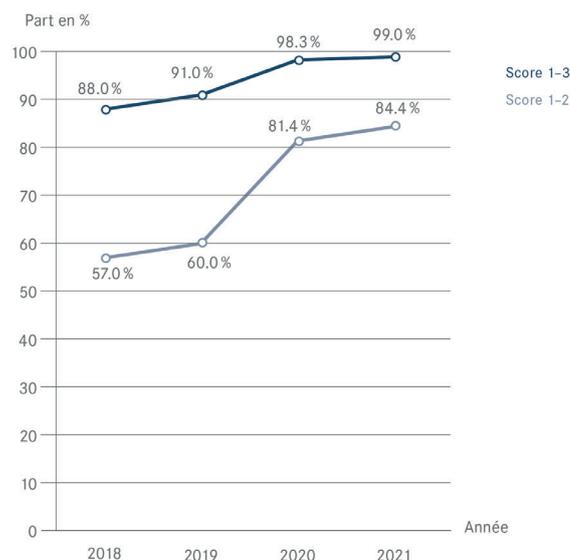
Part des produits labellisés



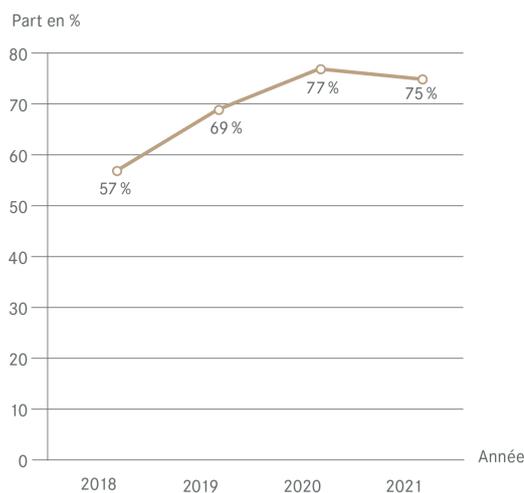
Les labels suivants sont pris en compte :

Bio Bourgeon, EU Bio, IP-SUISSE, Max Havelaar Fairtrade, Rainforest Alliance, UTZ. Conformément à la convention d'objectifs, les groupes de marchandises suivants sont exclus, car des objectifs séparés ont été convenus pour ceux-ci : Poisson, viande, volaille, gibier. Ceux-ci représentent 11 % du total des achats F&B.

Part des poissons et fruits de mer classés comme recommandables ou acceptables selon le guide des labels du WWF :



Part des produits issus du bien-être animal



Les labels suivants sont pris en compte :
SST, SRPA, Bourgeon Bio, EU Bio, IP-SUISSE.
L'évaluation inclut les groupes de marchandises suivants : viande de bœuf, de porc, de veau et de poulet.

Impact du coronavirus

Les restrictions imposées en raison de la pandémie de coronavirus ont eu un impact considérable sur les performances économiques. En 2020 et 2021, il a donc été très difficile d'augmenter la part des denrées alimentaires issues d'une production durable. Néanmoins, nous y sommes parvenus.

Pendant la pandémie, la demande de viande a baissé dans l'ensemble du secteur. Cela a posé de grands défis à l'industrie de la viande et nous avons donc dû temporairement modifier notre assortiment de viande pour y inclure des produits qui ne provenaient pas d'élevages ayant la mention SST ou SRPA.

Grâce à une gestion cohérente de l'assortiment, les objectifs du WWF ont pu être atteints en ce qui concerne le poisson. La part des produits de la catégorie « bien-être animal » a légèrement baissé, car l'assortiment « bien-être animal » a dû être ajusté en raison de la crise sanitaire.

Perspectives

Outre l'orientation de notre offre, le développement de notre « panier durable » fait partie de nos principaux objectifs en matière de durabilité. Nous allons donc travailler avec nos

partenaires et nos donneurs d'ordre sur les possibilités de développement.

Aperçu des mesures prises de 2019 à 2022

Bien-être animal

La viande, le lait et les produits à base d'œufs continuent de jouer un rôle important dans nos assiettes. Nous avons donc une obligation éthique envers les animaux. Depuis août 2016, nous avons un partenariat stratégique avec la Protection suisse des animaux. Dans le cadre de ce partenariat, nous avons défini des objectifs afin d'augmenter notre part de produits carnés issus d'un élevage respectueux des animaux. La conversion de l'assortiment à la viande d'animaux issus de l'élevage SST et SRPA est centrale à cet égard. SST signifie « système de stabulation particulièrement respectueux des animaux », qui comprend des critères imposant plus de place et des espaces paillés pour le repos des animaux. SRPA signifie « sorties régulières en plein air ».

Entre 2019 et 2021, nous avons mis en œuvre les mesures suivantes:

- Extension continue de l'assortiment de produits de la catégorie «bien-être animal»
- Depuis janvier 2019, nous achetons de la viande de veau exclusivement issue d'élevages SRPA ou d'exploitations Gefu-Oberle
- Depuis septembre 2019, nous achetons du yogourt nature uniquement en qualité IP-SUISSE
- En janvier 2020, nous avons rejoint l'Initiative européenne pour le poulet de chair

Autres résultats:

- Le centre de compétence pour les animaux de rente de la Protection suisse des animaux PSA a mené en 2020 et en 2021 une enquête sur la part de viande de la catégorie « bien-être animal » auprès de toutes les grandes entreprises de restauration en Suisse. SV Group a obtenu les meilleures notes et se trouve en tête du classement. En savoir plus sur la comparaison des entreprises de restauration: <https://mangeravecducoeur.ch/comparaison-gastroentreprises/>
- En août 2019, le WWF Suisse a comparé les systèmes de production laitière suisses et publié son benchmark dédié au lait. Selon les résultats de l'évaluation, le mode de production du lait des prés IP SUISSE offre la plus grande valeur ajoutée en matière de durabilité, tout comme le lait Bio Suisse. Informations complémentaires: <https://www.wwf.ch/fr/medias/standards-de-production-du-lait-en-suisse-la-protection-de-lenvironnement-et-des-ressources-reste>

Etapas de progression: Bien-être animal



Régionalité

Si l'on considère l'ensemble de l'empreinte carbone des denrées alimentaires, le transport ne génère qu'une très petite partie des émissions d'éqCO2. Néanmoins, nous souhaitons réduire les émissions dans ce domaine-là également grâce à une logistique bien planifiée et efficace. La pandémie de coronavirus aussi a mis en évidence l'importance des chaînes d'approvisionnement courtes. Nous entretenons des partenariats de longue date avec des fournisseurs régionaux et notre logistique nationale nous permet d'assurer des transports efficaces et donc respectueux du climat.

Entre 2019 et 2021, nous avons mis en œuvre les mesures suivantes:

- Aucune adaptation n'a été nécessaire en ce qui concerne les fournisseurs et la logistique. En raison d'une forte proportion de produits nationaux, la disponibilité de l'ensemble des denrées alimentaires a été assurée même pendant la pandémie.

Biodiversité

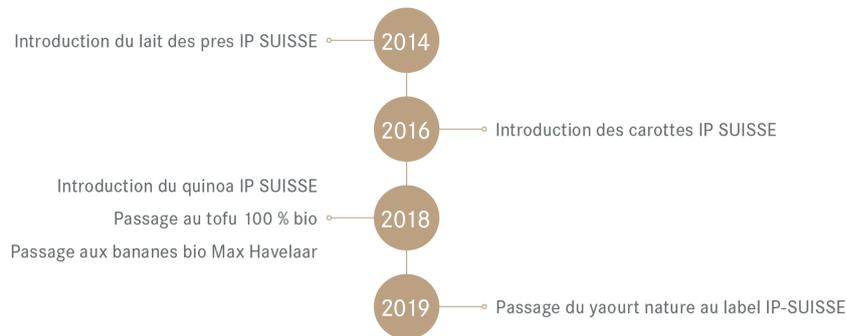
La perte de biodiversité est, outre le changement climatique, l'une des plus grandes menaces mondiales pour notre environnement. La surpêche, la déforestation ou l'utilisation excessi-

ve de pesticides sont des exemples de modes de production qui conduisent au déplacement et, à long terme, à l'extinction d'espèces. Un emploi responsable des ressources naturelles dont nous disposons est essentiel pour garantir notre alimentation à long terme. Il s'agit en outre de réduire au minimum les effets négatifs de l'agriculture. Nous nous engageons donc depuis de nombreuses années à développer la part de produits certifiés MSC ou ASC et à n'acheter que des poissons et des fruits de mer conformes aux recommandations du WWF Suisse. De plus, en utilisant des produits IP-SUISSE et bio, nous contribuons à une production respectueuse de l'environnement.

Entre 2019 et 2021, nous avons mis en œuvre les mesures suivantes:

- Septembre 2019: passage au yogourt nature IP-SUISSE
- Évaluation annuelle de l'assortiment de poissons par le WWF Suisse et déréférencement des espèces qui ne sont pas acceptables pour la consommation (= score 4 et 5 du WWF).
- Recertification MSC/ASC en 2019, 2020 et 2021

Etapas de progression: Une agriculture durable



Etapas de progression: La pêche durable



Part des produits certifiés MSC et ASC poissons et fruits de mer certifiés*

Année	Part des produits certifiés MSC et ASC poissons et fruits de mer certifiés*
2014	32 %
2015	55 %
2016	62 %
2017	59 %
2018	61 %
2019	62 %
2020	75 %
2021	79 %

*par rapport à l'achat total

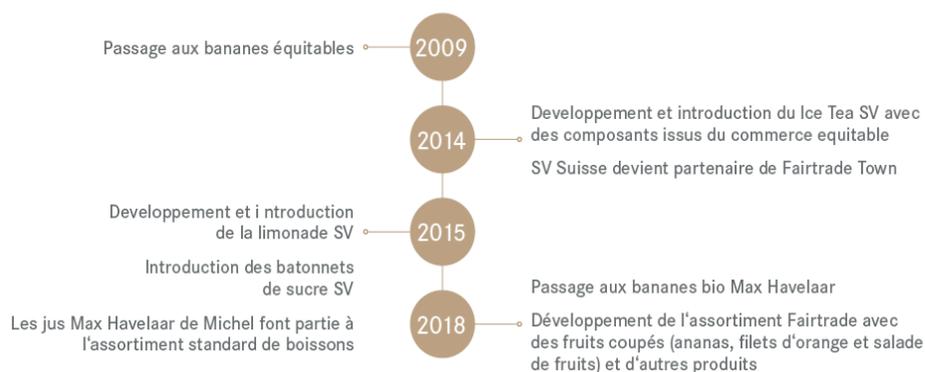
Fairtrade

Des produits comme les bananes, le chocolat ou le café font partie des rares produits que nous ne pouvons pas acheter dans la région. Mais nous voulons également nous assurer que les produits provenant du commerce international ont été fabriqués dans de bonnes conditions de travail et dans le respect de l'environnement, et qu'ils sont issus du commerce équitable. C'est pourquoi nous veillons à ce que les produits dits du Sud portent le label Fairtrade de Max Havelaar; nous sommes d'ailleurs partenaire de Max Havelaar dans le domaine de la restauration.

Entre 2019 et 2021, nous avons mis en œuvre les mesures suivantes:

- Depuis 2019, nous proposons dans nos restaurants SPIGA exclusivement le café certifié Max Havelaar «Spiga Espresso L'Onesto». Nous nous procurons le café en grains auprès de notre partenaire de longue date Bertschi-Café.
- Extension de l'assortiment de produits Max Havelaar

Etapas de progression: Fairtrade



Notre contribution à atteindre les objectifs de développement durable



Une gestion efficace des déchets et de l'énergie

Dans nos restaurants, il est important que nous utilisions les ressources telles que l'énergie ou l'eau avec modération. Outre une alimentation essentiellement végétale, la réduction du gaspillage alimentaire est un autre levier pour promouvoir une alimentation durable. C'est pourquoi nous mesurons et réduisons le gaspillage alimentaire depuis de nombreuses années.

La préservation des ressources nous préoccupe depuis les années 1990. Des écobilans ont permis d'identifier les principaux potentiels d'optimisation dans les processus d'exploitation. Notre système de gestion de l'environnement en a été dérivé. Il est certifié selon la norme ISO 14001 depuis 2006. Nous faisons examiner et renouveler cette certification chaque année.

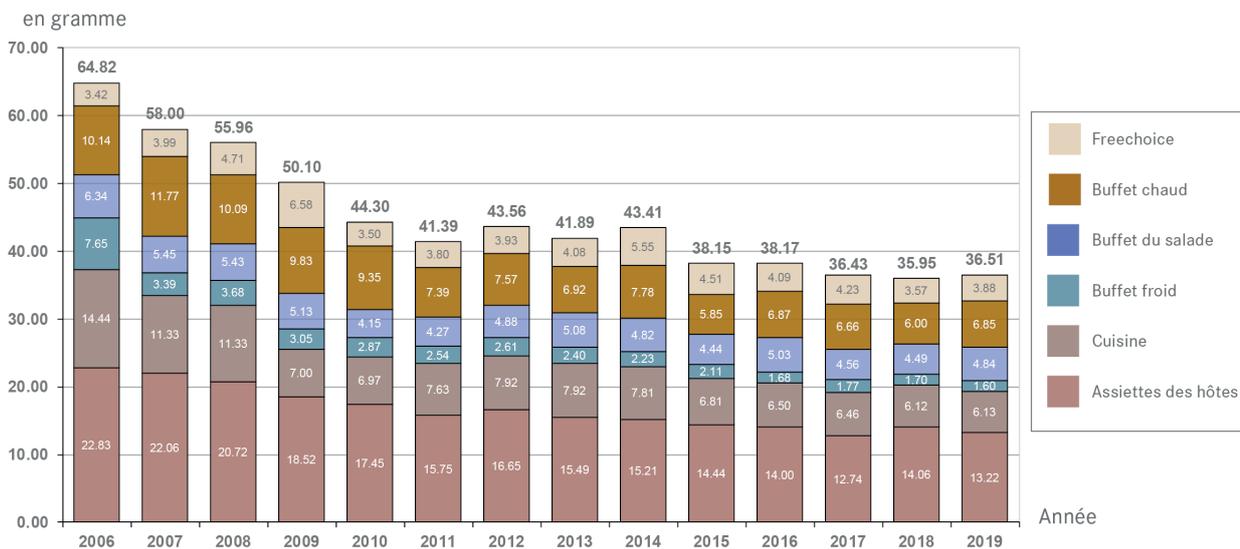
Points pertinents pour nos établissements

- réduction du gaspillage alimentaire au minimum
- utilisation parcimonieuse de l'énergie, de l'eau et des produits de nettoyage
- réduction des emballages à usage unique
- logistique efficace

Résultats

- Recertification ISO 14001 obtenue en 2019, 2020 et 2021
- Depuis 2006, nous avons réduit le gaspillage alimentaire dans nos restaurants de 40% (cf. illustration, onglet Excel intitulé «Déchets»)
- Fin 2021: 170 restaurants utilisent la vaisselle réutilisable de reCIRCLE et 90 restaurants proposent notre concept take-away ANDIAMO avec des bocaux réutilisables

Déchets alimentaires moyens par plat



Impact du coronavirus

- En raison de la fermeture de la plupart des restaurants au printemps 2020 et 2021, le gaspillage alimentaire n'a pas pu être mesuré au mois de mars comme habituellement chaque année.
- Pendant la crise sanitaire, aucun autre entretien-conseil en énergie n'a été effectué avec ewz.

Perspectives

Nous souhaitons continuer à réduire au minimum le gaspillage alimentaire. C'est pourquoi nous reprendrons en 2022 la mesure du gaspillage alimentaire qui avait été suspendue à cause du coronavirus. Afin de soutenir l'objectif suisse en matière de

réduction des déchets alimentaires, nous signons également l'accord intersectoriel pour la lutte contre le gaspillage alimentaire de l'Office fédéral de l'environnement. En outre, nous continuerons à étendre l'utilisation de la vaisselle réutilisable.

Aperçu des mesures prises de 2019 à 2022

Énergie

Nos restaurants utilisent de nombreux appareils. Il est possible de réaliser des économies en réduisant par exemple le temps de fonctionnement des appareils thermiques utilisés pour la ventilation ou de l'éclairage. Éteindre les réfrigérateurs de boissons pendant la nuit et les jours non ouverts contribue aussi à économiser de l'énergie.

Dans nos restaurants publics ainsi que dans nos hôtels suisses et au siège principal, nous pouvons influencer directement le choix de l'électricité utilisée. Ainsi, depuis de nombreuses années, nous achetons exclusivement de l'électricité d'origine hydraulique.

Entre 2019 et 2021, nous avons mis en œuvre les mesures suivantes:

- En janvier 2020, nous sommes passés à l'énergie hydraulique suisse pour alimenter en électricité nos restaurants publics et nos hôtels en Suisse (auparavant, il s'agissait d'énergie hydraulique provenant de l'UE).

Gaspillage alimentaire

En Suisse, environ un tiers des denrées alimentaires sont jetées. En évitant le gaspillage, nous pourrions contribuer substantiellement à un système alimentaire durable et réduire les ressources inutilement consommées ainsi que les émissions de gaz à effet de serre. Nous nous engageons depuis 2006 déjà pour la réduction du gaspillage alimentaire. Nous évaluons régulièrement le gaspillage résultant de nos activités et prenons des dispositions pour le minimiser. Depuis le début de nos mesures, nous avons pu réduire le gaspillage alimentaire d'environ 40% pour atteindre en moyenne 36 g par menu vendu.

Entre 2019 et 2021, nous avons mis en œuvre les mesures suivantes:

- Notre concept «Do good», introduit en 2016, a été révisé en 2019. Les plats restants, comme les sandwichs ou les salades, sont depuis vendus sous le nom «Save food, fight waste».
- Depuis 2019, SV Suisse soutient l'initiative générale suisse « Save food, fight waste »: il s'agit d'une alliance de plus de 70 partenaires qui s'engagent à réduire le gaspillage alimentaire.

Emballages

Pour la majeure partie de notre offre, nous utilisons de la vaisselle en porcelaine ou en verre. Mais avec un engouement en forte croissance pour le take-away et la livraison de repas, l'utilisation d'emballages jetables augmente. Notre stratégie consiste en principe à n'avoir recours à des emballages jetables que si nécessaire et à privilégier les équivalents réutilisables. Dans de nombreux restaurants, nous proposons donc la vaisselle réutilisable de reCIRCLE. Depuis 2019, nous proposons également nos salades take-away et nos mueslis dans des bocaux réutilisables.

Si la vaisselle jetable ne peut pas être évitée, nous utilisons des matériaux aussi écologiques que possible. Pour chaque domaine, nous examinons quel matériau est le plus écologique. Renoncer purement et simplement au plastique peut sembler écologique, mais ce n'est pas forcément le cas. L'offre d'emballages durables est vaste, mais il est souvent difficile de savoir quels emballages offrent de réels avantages. C'est pourquoi nous nous sommes engagés, avec d'autres entreprises de restauration, dans le développement de l'« Understanding Packaging (UP) Scorecard ». L'UP Scorecard assure une plus grande transparence. Il s'agit d'un outil web gratuit qui permet d'évaluer l'impact des emballages alimentaires sur la durabilité. Pour la première fois, les entreprises se voient offrir un outil complet et simple d'utilisation permettant de prendre des décisions durables lors de l'achat d'emballages alimentaires. La prochaine étape consiste à suivre les recommandations de la Scorecard pour nos emballages.

Entre 2019 et 2021, nous avons mis en œuvre les mesures suivantes:

- 2019: introduction d'ANDIAMO en bocaux
- 2020: développement du guide de l'emballage interne à SV et renonciation aux emballages inutiles
- 2021: passage aux emballages en carton dans notre réfrigérateur intelligent Emil Fröhlich
- Depuis 2020: soutien au développement de l'« Understanding Packaging Scorecard »
- 2021: tous les repas chauds de notre service de livraison «ANDIAMO Delivery» sont normalement livrés dans de la vaisselle réutilisable (opt-out).

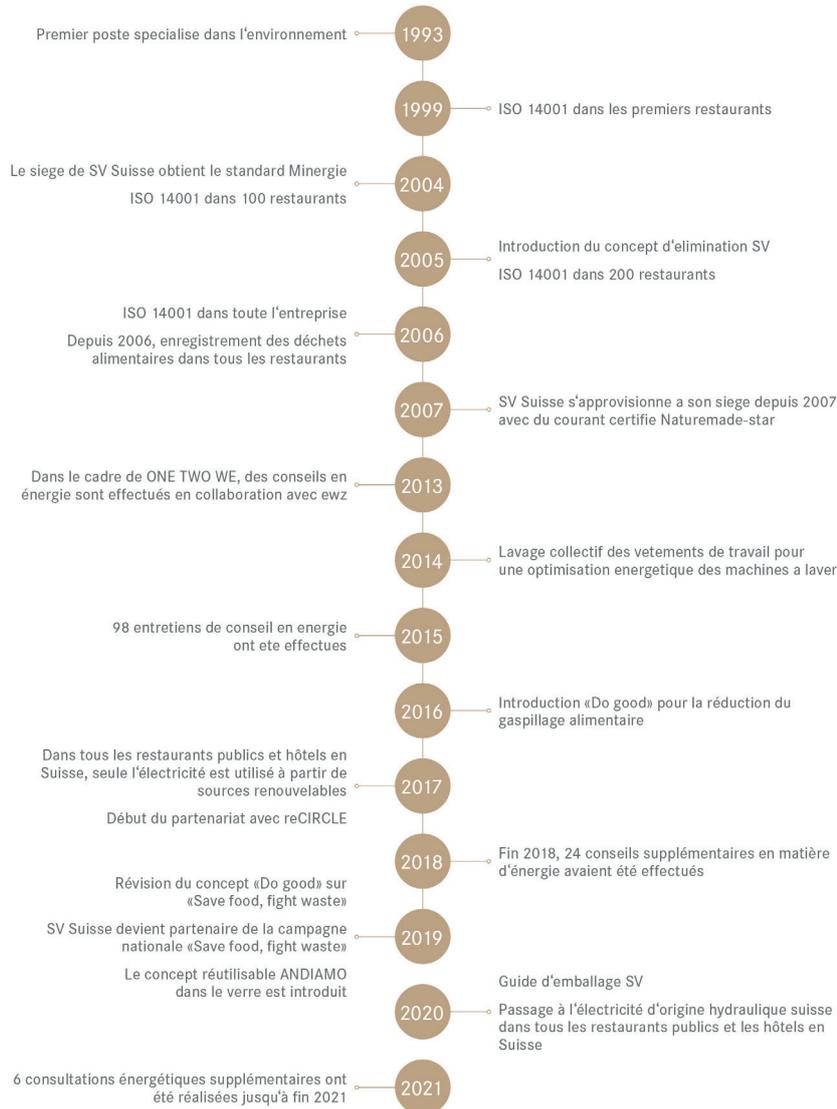
Logistique

Nos restaurants sont approvisionnés plusieurs fois par semaine, voire quotidiennement, en produits frais par nos fournisseurs. Une grande partie de ces marchandises est livrée de manière groupée par notre partenaire logistique principal Pistor. Pistor, dont le siège se trouve en Suisse centrale, est connu pour sa logistique intelligente et hautement efficace. Une étude menée par l'EPF de Zurich a montré qu'en regroupant les livraisons, nous pouvons réduire d'environ 30% les émissions de CO2 liées au transport. Pistor dispose d'une flotte de véhicules très moderne et accorde une grande importan-

ce à la responsabilité économique, sociale et écologique. Un système de commande et de distribution très astucieux nous permet d'élever l'utilisation des camions Pistor à 90%. Cela ménage non seulement le climat, mais présente également de nombreux avantages pour les processus ayant cours dans nos restaurants.

Plus d'informations sur les activités de Pistor en matière de durabilité: <https://www.pistor.ch/fr/a-propos-de-pistor/developpement-durable>

Etapas de progression: Déchets et énergie



Notre contribution à atteindre les objectifs de développement durable



Des partenariats et une communication transparente

Avec des partenaires et des objectifs ambitieux, nous voulons développer en permanence notre engagement en faveur de la durabilité. Pour ce faire, nous misons sur une communication transparente et impliquons toutes les parties prenantes tout au long de la chaîne de valeur: les producteurs, les fournisseurs, les ONG, la recherche, les autorités, la clientèle, les hôtes et, enfin, notre propre personnel. Nous sommes convaincus qu'une véritable politique de durabilité ne peut être mise en œuvre que si tout le monde tire à la même corde.

Seuls, nous ne pourrions pas apporter de contribution efficace à la durabilité de la restauration. C'est pourquoi nous misons sur des partenariats qui, d'une part, nous aident à identifier les thèmes pertinents et les mesures efficaces et, d'autre part, exigent de nous des objectifs d'amélioration. Chaque année, par exemple, nous rendons compte au WWF Suisse et à la Protection suisse des animaux PSA de l'état de réalisation de nos objectifs et publions en outre nos chiffres-clés en matière de durabilité.

Aperçu des mesures prises de 2019 à 2022

Partenariats et certifications

Pour le développement de nos actions en faveur de la durabilité, nous travaillons avec différents partenaires en fonction du thème. Dans le domaine de la protection du climat et de la biodiversité, le WWF Suisse compte parmi nos principaux partenaires. Pour une offre respectueuse des animaux, nous misons sur la collaboration avec la Protection suisse des animaux PSA. En outre, nous travaillons avec Max Havelaar, IP-SUISSE et nos nombreux fournisseurs de longue date pour améliorer notre durabilité. Outre les partenariats, nous nous faisons certifier par des organismes externes.

Entre 2019 et 2021, nous avons mis en œuvre les mesures suivantes:

- Prolongation du partenariat avec le WWF Suisse jusqu'à fin 2023. Les objectifs sont indiqués pour chaque thème. En raison de la crise sanitaire, les mesures d'amélioration n'ont pas pu être mises en œuvre comme prévu. La réalisation des objectifs a donc été reportée à la fin de 2023.
- Prolongation du partenariat avec la Protection suisse des animaux PSA jusqu'à fin 2024 au moins
- Membre de l'organisme responsable du projet OQuaDu « Programme de points phytosanitaires pour les légumes »

Résultats :

- Recertification du système de gestion de l'environnement selon la norme ISO 14001 en 2019, 2020 et 2021
- 2019: obtention de la médaille de bronze sur la plateforme fournisseurs EcoVadis
- 2021: obtention de la médaille d'argent sur la plateforme fournisseurs EcoVadis
- Recertification MSC et ASC en 2019, 2020 et 2021
- Participation au Swiss triple impact assessment

Formations

Afin de garantir une offre durable, nous tenons à ce que l'ensemble du personnel soit informé sur l'importance des thèmes et la mise en œuvre et soit formé en conséquence. Nous utilisons donc différents formats pour transmettre les connaissances nécessaires à notre personnel.

Entre 2019 et 2021, nous avons mis en œuvre les mesures suivantes:

- La formation sur la durabilité pour les cadres a eu lieu trois fois en 2019. En 2020 et 2021, l'offre de formation a été limitée en raison de la pandémie de coronavirus et aucune formation sur la durabilité n'a pu être organisée.
- Plusieurs fois par semaine, nous procédons à de courtes formations sur différents thèmes dans tous les restaurants. Les sujets de la durabilité font également partie de ces formations (2019 : 13; 2020 : 6; 2021 : 5)
- 2019: participation de 117 chefs de cuisine à la formation Hiltl. En 2020 et 2021, d'autres formations Hiltl ont dû être suspendues en raison du coronavirus.

Communication et sensibilisation

Nous ne pouvons pas atteindre nos objectifs en matière de durabilité seuls; nous avons besoin que nos hôtes adhèrent à ces objectifs. C'est pourquoi nous informons nos hôtes de nos actions en faveur de la durabilité et de l'importance des différents thèmes. Malheureusement, en raison des restrictions liées à la crise sanitaire, les promotions et actions déjà prévues n'ont pas pu être réalisées au cours de ces deux dernières années. La reprise des promotions en matière de durabilité est toutefois prévue pour 2022.

Transparence

Dans toutes nos actions en faveur de la durabilité, la transparence est l'un de nos principes clés. Nous œuvrons à cela non pas à travers nos rapports sur la durabilité, mais en collaborant avec toutes nos parties prenantes, notamment avec nos partenaires stratégiques et nos hôtes. La numérisation de nos processus nous permet d'apporter encore plus de transparence à notre offre, depuis les achats jusqu'à l'assiette.

Entre 2019 et 2021, nous avons mis en œuvre les mesures suivantes:

- Optimisation du reporting relatif à la durabilité pour notre clientèle
- Publication de nos achats de viande pour l'évaluation des restaurants menée par la Protection suisse des animaux PSA
- Établissement des rapports selon l'accord avec le WWF Suisse et la Protection suisse des animaux PSA

Notre contribution à atteindre les objectifs de développement durable





Immeubles et management durables

Depuis 2006, nous gérons et exploitons des hôtels. Depuis 2017, avec myclimate, nous proposons à nos hôtes la possibilité de réserver une chambre neutre sur le plan climatique. Nous investissons également beaucoup dans la sensibilisation de nos hôtes et avons par exemple déjà organisé à plusieurs reprises des cours de cuisine sur l'alimentation durable pour notre voisinage immédiat. À l'avenir, nous continuerons à développer nos actions en faveur de la durabilité, qui incluent notamment le choix d'équipements et de matériaux durables, une gestion efficace des bâtiments ainsi que des normes de durabilité aussi élevées que possible pour ces derniers.

SV Hôtellerie gère et exploite 19 hôtels en Allemagne et en Suisse. Elle a aussi un plan de croissance ambitieux et prévoit d'ouvrir 8 hôtels d'ici 2025. Dans le domaine F&B, nos hôtels sont déjà soumis aux mêmes exigences de durabilité que nos restaurants de la Restauration collective et de la Restauration

publique. Dans le cadre de notre franchise Marriott International, nos hôtels des marques Marriott (Courtyard, Renaissance, Residence Inn et Moxy) sont déjà connectés à la plateforme de durabilité Serve 360 de Marriott.

Avec notre propre marque «Stay KooooK», nous avons développé un concept Extended Stay qui va tout à fait dans le sens du voyage durable. Pour notre premier Stay KooooK, qui a ouvert ses portes en septembre 2020 à Berne Wankdorf, nous avons déjà pu mettre en œuvre certaines mesures de durabilité. D'ici fin 2022, nous continuerons à travailler sur notre concept de durabilité afin d'assumer notre responsabilité envers l'environnement et notre personnel dans l'ensemble de nos hôtels et d'offrir à notre clientèle une expérience de voyage durable.



Des normes des bâtiments au secteur F&B, comment la durabilité gagne en importance chez SV Hotel

SV Group exploite aujourd'hui 19 hôtels en Allemagne et en Suisse. Huit autres devraient s'y ajouter d'ici 2025. Il s'agit d'un plan de croissance ambitieux qui nous oblige également à développer et à définir de manière plus complète notre conception actuelle de la durabilité environnementale. Alors que nous nous sommes principalement concentrés sur la promotion d'une alimentation durable en tant qu'entreprise de restauration au cours de la dernière décennie, nous souhaitons aujourd'hui trouver des réponses aux défis de la durabilité également en tant que groupe hôtelier, que ce soit à travers les normes de durabilité des bâtiments, leur exploitation efficace ou l'achat de matériaux durables pour l'aménagement intérieur et les appareils. Dans une interview, Beat Kuhn, Managing Director de SV Hotel, nous a révélé dans quelle direction la nouvelle conception de la durabilité va évoluer et où il y a déjà beaucoup de durabilité dans nos hôtels.

Depuis quand SV Hotel s'intéresse-t-il à la durabilité?

En tant que partie intégrante de SV Group, notre aspiration à une durabilité sociale et environnementale fait partie de notre tradition. Bien sûr, celle-ci a évolué au fil des années. Si l'objectif initial de notre fondation, il y a plus de cent ans, est né de la durabilité sociale, la dernière décennie a surtout été placée sous le signe de la durabilité environnementale: SV Group a rendu l'offre de ses restaurants à la fois plus respectueuse du climat et plus saine et a constamment amélioré son bilan environnemental tout au long de la chaîne de valeur. Dans nos hôtels suisses, les exigences en matière de durabilité sont d'ailleurs aujourd'hui les mêmes pour le secteur Food & Beverage que pour les restaurants du personnel et les cantines scolaires.

Dans quelle direction la durabilité va-t-elle évoluer au sein de SV Hotel?

À l'avenir, nous souhaitons étendre notre stratégie de durabilité au-delà du secteur F&B et travaillons actuellement à l'extension de notre stratégie pour la Suisse et l'Allemagne. Celle-ci doit notamment porter sur les normes de durabilité des bâtiments, leur exploitation et l'achat de matériaux durables pour l'aménagement intérieur.



En tant que partenaire franchisé du groupe Marriott, nous avons pu acquérir une grande expérience avec un autre programme de durabilité, puisque nos établissements Marriott sont automatiquement inclus dans le programme Serve 360.

Nous n'en sommes qu'au début de l'élaboration de notre propre stratégie, mais nous disposons déjà d'une grande expertise en matière de durabilité au sein de SV Group. C'est pourquoi je suis convaincu que nous avancerons rapidement. Nous souhaitons finaliser cette stratégie d'ici la fin 2022 et commencer ensuite à la mettre en œuvre.

Outre le secteur F&B, existe-t-il d'autres mesures qui s'inscrivent dès aujourd'hui dans la nouvelle conception de la durabilité?

Oui, bien sûr, il y en a. Nous n'attendons pas l'adoption d'une stratégie pour faire des efforts en matière de durabilité. Dans le cas des hôtels, il s'agit de projets planifiés pour les trente prochaines années. Pour tous les nouveaux projets, la durabilité doit donc être un aspect central de la planification dès le début.



Dans le cadre de notre projet Stay Kooook et Hyatt Centric à Hambourg, par exemple, l'investisseur remplace le bâtiment existant par une nouvelle construction neutre sur le plan climatique. Le Stay Kooook de Berne a également une construction efficace sur le plan énergétique. Le bâtiment répond au standard Minergie. Les points centraux du standard Minergie sont une enveloppe de bâtiment bien isolée, un approvisionnement en énergie hautement efficace et renouvelable, ainsi qu'un renouvellement contrôlé de l'air.



Pour nos hôtels en Suisse, nous nous sommes demandé de manière générale comment nous allons gérer le thème de l'énergie. Nous avons donc décidé en 2017 d'utiliser exclusivement de l'électricité d'origine hydraulique dans tous nos hôtels.

SV Hotel a d'ailleurs été récompensé dès 2012 pour le Courtyard by Marriott de Zurich par le prix de la durabilité «Milestone – Excellence in Tourism», en collaboration avec «Myclimate». À l'époque, un tel programme était nouveau et visionnaire.

Depuis, la conception de la durabilité a beaucoup évolué. Aujourd'hui, nous souhaitons œuvrer à réduire notre empreinte écologique directement chez nous plutôt qu'à la compenser.

Y a-t-il un aspect de la durabilité qui s'applique surtout à la marque «Stay Kooook», que vous avez développée vous-même?

Pour Stay Kooook en particulier, le thème de l'espace et de l'utilisation des surfaces est sans aucun doute un thème central. Comme il s'agit d'un concept Extended Stay, le souhait des hôtes de disposer d'un espace de vie est plus important que pour les hôtes Short Stay. Or, l'espace est un bien qui se fait de plus en plus rare, en particulier dans les endroits centraux. C'est-à-dire exactement là où nos Stay Kooook sont créés. Pour nous, cela signifie que nous devons utiliser les surfaces disponibles de manière plus efficace et plus flexible. Il s'agit de faire plus dans moins d'espace tout en offrant autant de confort à l'hôte.

Au Stay Kooook, nous avons donc opté pour un concept de partage pour l'espace de vie commun. Un espace de détente aux allures de salon est à la disposition de tous les hôtes. On peut y cuisiner ensemble ou simplement passer du temps dans une atmosphère conviviale. Les studios individuels sont conçus de manière très efficace, mais offrent tout de même tout ce qu'un petit appartement peut offrir, y compris une cuisine et une machine à laver. Pour y parvenir dans un espace restreint, nous avons conçu un élément d'aménagement mobile, «The Slide», qui permet aux hôtes d'adapter le studio à leurs besoins. On peut déplacer ce module coulissant d'un côté à l'autre en tirant légèrement sur le levier, et ainsi libérer de la place soit pour le lit, soit pour une cuisine entièrement équipée.



Durabilité dans notre premier Stay KooooK à Berne Wankdorf

Bâtiment aux normes de durabilité élevées

- Bâtiment Minergie
- Utilisation efficace, flexible et multifonctionnelle de l'espace (plus de confort dans moins d'espace)
- Accès direct aux transports publics

Matériaux durables

- Meubles durables
- Duvets et oreillers conformes à la norme Öko-Tex, fournis par la société allemande Mühldorfer
- Savon naturel
- Des carafes d'eau sont mises à la disposition de tous les hôtes, ce qui permet de réduire le nombre de bouteilles d'eau en PET.
- Un mur de partage est disponible dans l'espace commun. Les choses dont on n'a pas besoin tous les jours peuvent être empruntées à cet endroit.

Appareils efficaces

- Appareils électroniques d'une efficacité énergétique maximale
- Ampoules LED
- Robinets à économie d'eau

Gestion efficace des installations

- Électricité provenant à 100% de l'énergie hydraulique suisse
- Concept Extended Stay (séjour prolongé dans les chambres, ce qui permet de réduire la consommation de ressources)
- Les déchets peuvent être triés et sont acheminés jusqu'au lieu de recyclage approprié.
- Processus sans papier
- Produits de nettoyage et d'entretien en distributeurs
- Pour le nettoyage des chambres et des autres parties de l'hôtel, nous utilisons des produits de nettoyage biodégradables (écolabel européen)

Notre contribution à atteindre les objectifs de développement durable

6 CLEAN WATER AND SANITATION



7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



14 LIFE BELOW WATER





Personnel et engagement social

L'histoire plus que centenaire de SV Group nous oblige à assumer une responsabilité sociale. Les objectifs sociaux fondateurs de SV (anciennement «Schweizer Verband Soldatenwohl») marquent aujourd'hui encore notre action. C'est précisément dans des périodes exceptionnelles

comme celles des deux dernières années que nous tenons particulièrement à être un employeur fiable et équitable pour notre personnel et à poursuivre en outre notre engagement social.

Cinq domaines d'action dans le secteur „Personnel et engagement social“

- Employeur attractif
- Santé et sécurité au travail
- Diversité et inclusion
- Développement et promotion de la relève
- Responsabilité sociale



Quand les apprentis gèrent un restaurant

La cantine Martinsberg de l'école professionnelle de Baden emploie 16 personnes au total, dont neuf apprentis. Le projet « Restaurant d'apprentis » est une situation gagnant-gagnant pour tous les participants: les apprentis dans les métiers de spécialiste en restauration de système et de cuisinier/cuisinière peuvent prendre des responsabilités très tôt et profitent d'un encadrement soutenu. Quant à SV Group, le projet lui permet d'attirer à long terme davantage de personnel qualifié et d'offrir aux jeunes une formation attrayante et innovante.

Le restaurant des apprentis a été créé en 2019 en étroite collaboration avec l'école professionnelle BBB Baden, car ce projet de formation innovant correspond idéalement à la vision de la BBB : Il apporte une contribution importante au renforcement de l'économie et de la formation professionnelle. La BBB a trouvé un partenaire adéquat en la personne de SV Group, qui exploite depuis le restaurant. Trois apprentis racontent comment ils vivent leur formation au sein de l'équipe d'apprentis et donnent un aperçu de leur quotidien dans le premier restaurant d'apprentis de Suisse.

«*Ici, on nous fait confiance!*» Josef Betschon, 17 ans, en deuxième année d'apprentissage de cuisinier CFC

«Avant de postuler pour la place d'apprentissage, je ne savais pas qu'il s'agissait d'une exploitation pour apprentis. Quand je suis venu faire ma journée découverte ici, on m'a expliqué le projet. En plus des heures de travail régulières à la cantine, c'était cependant un atout supplémentaire et je suis aujourd'hui très heureux d'avoir obtenu cette place d'apprentissage. Depuis la deuxième année d'apprentissage, je suis responsable de deux apprentis en première année. Cette responsabilité a d'abord été un défi pour moi, et on a dû me montrer comment expliquer les choses aux autres – parfois deux ou trois fois. Le chef de cuisine et l'apprenti en troisième année qui m'encadre m'ont toutefois bien initié à cette tâche. L'apprenti qui m'accompagne est vraiment un modèle pour moi, encore aujourd'hui! Travailler dans une équipe avec des apprentis plutôt qu'avec des personnes formées fait pour moi une grande différence. J'aime aussi travailler avec les personnes formées, mais avec les apprentis, c'est tout simplement aussi cool qu'avec des amis. Nous avons le même âge et des intérêts similaires. Cela a une grande influence sur notre équi-



pe et sur notre propre motivation. Et c'est aussi un avantage quand de nombreux apprentis travaillent ensemble. Nous profitons les uns des autres – et nous constatons que les autres font aussi des erreurs, ce qui relativise les nôtres. Nous avons effectivement plus de responsabilités que les autres apprentis, et cela peut être fatigant. Mais on apprend beaucoup plus ainsi que si, en tant qu'apprenti dans une cuisine, on ne fait que nettoyer toute la journée pendant la première année. Ici, on nous fait confiance et c'est vraiment cool.»

«*Je suis heureux de pouvoir mettre la main à la pâte!*» Jesaja Hug, 15 ans, en première année d'apprentissage de spécialiste en restauration de système CFC

«En tant qu'apprenti spécialiste en restauration de système, je suis responsable du bon fonctionnement du Free Flow, c'est-à-dire de la zone de la caisse, là où passent les clients. Je veille à ce que tout soit bien propre et toujours réapprovisionné. Je n'ai pas postulé en premier lieu parce qu'il s'agissait d'un restaurant d'apprentis, mais parce que je trouvais le métier passionnant. Lors d'un précédent stage d'initiation à la cuisine, j'ai remarqué que le travail à la caisse m'intéressait également; c'est pourquoi j'apprends maintenant le métier de spécialiste en restauration de système. J'ai été initié à mes tâches par l'apprenti qui m'encadre, Henok Würsch, par les autres apprentis, par ma formatrice et par notre Restaurant Manager, Oliver Woischnik. C'est passionnant que mon chef direct soit aussi un apprenti, mais malgré cela, nous sommes assez égaux au



sein de l'équipe et nous nous entendons tous très bien. Bien sûr, je demande à l'apprenti qui m'encadre quand je n'ai pas bien compris quelque chose, mais sinon je ne ressens aucune différence. J'apprécie de travailler presque exclusivement avec d'autres apprentis, c'est vraiment passionnant. Ici, nous n'avons pas encore tous le niveau d'une personne formée et nous pouvons nous soutenir mutuellement. Je suis heureux que nous puissions mettre la main à la pâte en travaillant au restaurant d'apprentis! Travailler avec des gens différents est fascinant, et nous apprenons ainsi beaucoup mieux à interagir avec des personnes différentes.»

«*Je me considère comme son parrain*» Henok Würsch, 18 ans, en deuxième année d'apprentissage de spécialiste en restauration de système CFC

«Avant de poser ma candidature, je ne savais pas du tout qu'ici, au restaurant d'apprentis, les choses se passaient un peu différemment que dans une exploitation de formation normale. Au début, j'ai été surpris, mais j'ai vite trouvé ça cool et j'ai vu les avantages. Et maintenant, en deuxième année d'apprentissage, je sais que ma bonne impression était fondée. J'apprécie beaucoup de travailler avec les autres apprentis. Nous sommes au même niveau et avons des hobbies similaires, et surtout, nous formons une équipe et nous nous aidons mutuellement. Depuis la deuxième année d'apprentissage, je



suis, pour le dire méchamment, le patron de Jesaja. Mais je me considère plutôt comme son parrain. Je prends beaucoup de plaisir à lui montrer et à lui apprendre plein de choses! J'aime travailler avec des jeunes; je comprends les difficultés qu'ils peuvent rencontrer. Mais je ne me contente pas de contrôler l'apprenti de première année et de répondre à ses questions; je m'occupe aussi de tâches de marketing et je veille à ce que tout se passe bien dans le Free Flow. De plus, je fais les décomptes des caisses et je m'occupe des affaires courantes: je fais des sandwiches, je prépare des pâtisseries, je mets en place des stations de menu. Et le mardi, je suis toujours en cuisine. Ma formatrice et mes anciens apprentis encadrants m'ont tous très bien montré les choses. Ici, nous avons ici beaucoup plus de responsabilités que les autres apprentis. Mais cela me fait du bien d'être parfois non seulement sollicité, mais même un peu dépassé. Cela me convient davantage. Ici, j'apprends à gérer les responsabilités.»

«*C'est un plaisir de travailler ainsi*»

Oliver Woischnik, Restaurant Manager



Pour Oliver Woischnik, Restaurant Manager au restaurant d'apprentis Martinsberg, le projet lancé en 2019 a fait ses preuves: «C'est un plaisir de travailler ainsi, et cela nous permet aussi d'être plus proches de nos hôtes, ici à l'école professionnelle, qui sont eux aussi des apprentis. Nos apprentis savent ce qui plaît aux jeunes; ils connaissent par exemple les boissons tendance actuelles et peuvent nous conseiller, nous les plus âgés. De manière générale, l'encouragement de la responsabilité personnelle est une priorité; dès la deuxième année d'apprentissage, les apprentis transmettent déjà des travaux à leurs apprentis de première année et les dirigent. C'est aussi pour cela qu'ils doivent être de bons élèves. En effet, en ce qui concerne la formation en entreprise, nous nous situons toujours un peu au-dessus du programme scolaire. Une certaine maturité personnelle est donc également importante», explique Woischnik. «En contrepartie, nous leur offrons aussi davantage. Nous avons ici un coach d'entreprise, un poste d'état-major qui dépend directement des HR Formation professionnelle. Ce coach s'occupe des demandes spécifiques des apprentis et aide également à combler les lacunes scolaires si nécessaire, afin que les formateurs professionnels sur place puissent se concentrer pleinement sur la formation pratique. Cette année, nous voulons encore augmenter le nombre d'apprentis, de sorte qu'ils seront neuf chaque année.»

Source : les citations originales des apprentis ont déjà été publiées dans le magazine „FOLIO“ de la Formation professionnelle suisse (édition 6/2021).

Employeur attractif

Nous souhaitons être un «Employer of Choice» pour nos 4200 collaborateurs en Suisse. Cela implique que nous soyons un employeur innovant et responsable, offrant des conditions d'emploi attrayantes et des valeurs d'entreprise fortes. Notre objectif est de créer un environnement

de travail dans lequel tous les membres du personnel se sentent à l'aise et valorisés. Grâce à des horaires de travail réglementés et à des modèles de travail flexibles, nous veillons à ce que notre personnel ait un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Aperçu des mesures prises de 2019 à 2022

Égalité des salaires

SV Group dispose d'un système salarial transparent qui respecte à 100% la loi sur l'égalité, c'est-à-dire un salaire égal pour les femmes et les hommes. L'expérience professionnelle, les exigences et les contraintes de chaque poste de travail ainsi que les performances individuelles sont prises en compte. Des positions sélectionnées donnent en outre droit à des bonus.

Chiffres:

- La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes a été révisée et est entrée en vigueur le 1er juillet 2020. Les entreprises de plus de 100 collaborateurs sont désormais tenues de procéder à une analyse interne de l'égalité salariale et de la faire vérifier par un organisme indépendant. La modification de la loi a pour objectif de faire respecter le droit constitutionnel à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale.
- Analyse de l'égalité des salaires en 2021: Dans le cadre de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, SV Suisse a réalisé pour la première fois en 2021 une analyse de l'égalité salariale et l'a fait vérifier par un organisme indépendant. Les résultats sont satisfaisants: l'écart salarial entre les sexes est très faible, de l'ordre de 2%, ce qui est nettement inférieur au seuil de tolérance de 5% défini par la Confédération.

Mesures:

- Bien qu'il n'y ait pas de nécessité urgente d'agir, nous avons procédé à une analyse approfondie afin de déterminer la raison de l'écart salarial de 2% entre les sexes. Celle-ci a révélé que l'écart était en grande partie dû aux salaires des collaborateurs rétribués à l'heure. C'est là que nous souhaitons agir en tant qu'employeur, d'autant plus que les collaborateurs rétribués à l'heure sont très importants pour une flexibilisation des coûts de personnel. Nous allons examiner les salaires horaires des collaborateurs et effectuer les ajustements nécessaires avant de procéder à une nouvelle analyse de l'égalité salariale en 2023.

Des conditions de travail équitables

Le personnel de nos restaurants d'entreprise et restaurants scolaires est soumis à la Convention collective nationale de travail (CCNT) pour les hôtels, restaurants et cafés. Dans de nombreux domaines, nous leur offrons toutefois de meilleures prestations, par exemple une prévoyance professionnelle supra-obligatoire.

Outre les conditions d'emploi, nos collaborateurs bénéficient en outre d'une multitude d'avantages et de prestations complémentaires au salaire.

Mesures et chiffres:

- Salaire minimum de CHF 4250 par mois à l'échelon 3a, avec apprentissage professionnel (CCNT: CHF 4203)
- 13e salaire mensuel
- 6 semaines de vacances jusqu'à l'âge de 20 ans (CCNT: 5 semaines)
- 5,5 semaines de vacances à partir de 50 ans, 6 semaines à partir de 55 ans (CCNT: 5 semaines)
- Offre complète de formation et de formation continue
- Cadeaux pour les anniversaires de service
- 16 semaines de congé de maternité (CCNT: 14 semaines)
- Prévoyance professionnelle supra-obligatoire

Numérisation et travail flexible

SV Group étant extrêmement décentralisé en Suisse avec ses quelque 300 exploitations, le souhait de travailler à distance était déjà présent chez le personnel de bureau avant la pandémie. Depuis plusieurs années, SV Group a donc investi dans des ordinateurs portables et dans un espace de travail numérique sécurisé. Cela permet aux membres du personnel de travailler indépendamment du lieu (par exemple dans différentes exploitations, à l'hôtel ou en télétravail) et d'organiser leur temps de travail de la manière la plus judicieuse possible.

En outre, l'introduction de Success Factors en mai 2021 a permis de garantir que tous les collaborateurs disposent d'un système HR en libre-service, dans lequel ils peuvent à tout moment accéder aux documents dont ils ont besoin. À l'avenir, tous les processus HR seront également traités sur cette plateforme.

Représentation du personnel

Nous entretenons une culture de l'information ouverte. Afin de promouvoir le dialogue entre la direction du groupe et le personnel, SV Suisse a créé en 2021 le Staff Committee (Sta-Com). Le StaCom est le représentant officiellement élu par le personnel et défend les intérêts des collaborateurs de tous les groupes professionnels et de toutes les Business Units auprès de la direction du groupe. Composé de sept membres, le Sta-Com a été élu pour la première fois en novembre 2021. Les prochaines élections auront lieu dans quatre ans. Ne sont éligibles que les employés sans niveau de direction ou jusqu'au niveau de direction 3 au maximum.

Prévoyance professionnelle

L'estime pour les collaborateurs de SV Group ne s'arrête pas au versement du salaire. SV Group dispose de ses propres fondations de prévoyance en faveur du personnel, qui agissent indépendamment du marché de l'assurance et jouissent d'une bonne situation financière. Les solutions de prévoyance sont nettement supérieures à ce que prescrivent la loi et la convention collective de travail. Et les prestations plus élevées sont majoritairement financées par SV Group.

Effets de la pandémie

Les années 2020 et 2021 ont posé de grands défis à nos exploitations et à nos hôtels. En raison des multiples mesures de confinement, avec l'injonction au télétravail, l'enseignement à distance et les fermetures administratives, une grande partie de nos hôtes n'est pas venue, tant dans nos restaurants que dans nos hôtels. En outre, il est apparu que des tendances telles que le travail hybride allaient s'imposer à long terme, ce qui a entraîné une diminution du nombre d'hôtes déjeunant dans nos restaurants.

Nous avons dû compenser autant que possible la baisse du chiffre d'affaires par des mesures d'économie rigoureuses à

tous les niveaux, en renégociant les contrats avec les clients et les bailleurs, en nous limitant aux projets les plus urgents, en recourant à la réduction de l'horaire de travail et en réduisant les taux d'occupation. Sur de nombreux sites, nous avons également dû prendre la douloureuse décision de supprimer des emplois. En outre, SV Group a reçu des fonds pour les cas de rigueur de l'État pour les restrictions d'activité qui lui ont été imposées dans les trois pays, et tous n'ont pas encore été versés. Les fonds pour les cas de rigueur permettent de compenser une partie des pertes élevées.

Notre contribution à atteindre les objectifs de développement durable

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES



Santé et sécurité au travail

Nous attachons une grande importance à la santé physique et mentale de nos collaborateurs et sommes convaincus qu'une bonne ambiance de travail et des cadres

formés ont une influence déterminante sur la santé des collaborateurs.

Gestion de la santé en entreprise

Outre la sécurité au travail et la prévention des accidents, nous accordons également une grande importance à la prévention des maladies sur le lieu de travail. Pour cette raison, SV Group dispose d'une gestion de la santé en entreprise qui se concentre sur ce thème. Celle-ci veille également à ce que les membres du personnel soient accompagnés de manière structurée en cas de maladie ou d'accident et que des mesures appropriées soient prises. Toujours avec l'objectif de réintégrer au mieux les collaborateurs dans leur travail quotidien après leur guérison.

Gestion des présences et enquêtes auprès des collaborateurs

Pour prendre le pouls de l'organisation, nous effectuons une gestion complète des présences et analysons les résultats en détail. Avec les enquêtes régulières auprès des collaborateurs, nous obtenons ainsi des informations sur les domaines sur lesquels la GSE doit se concentrer davantage à l'avenir. En raison de la pandémie de Covid, la dernière grande enquête a eu lieu en 2019.

Certifications

Depuis 2017, nous disposons du label de qualité reconnu «Friendly Work Space» et avons déjà pu nous améliorer sur tous les points lors de la réévaluation de 2019 (voir illustration). En 2019, 2020 et 2021, nous avons également été certifiés «ISO 45001 Sécurité au travail et protection de la santé».

Prévention des accidents et des maladies: au niveau des cadres

Pour la prévention des accidents et des maladies, les mesures suivantes existent au niveau des cadres:

- Webinaires sur les thèmes suivants: pleine conscience, résilience, gestion des changements, leadership et communication en temps de crise, self-care / staff care, leadership virtuel, travail à distance
- Cours de gestion obligatoires avec les thèmes suivants: santé et travail, gestion des absences, discussions autour des absences, gestion du stress et autogestion, résilience, self-care
- Atelier avec les Restaurant Managers sur la gestion des ressources
- Discussion de cas collégiale: introduction et mise en œuvre lors de réunions régionales
- Lunch&Learns pour les cadres au siège principal, p. ex. au sujet de Future Work, de la résilience ou de la communication

- Service de conseil social et spécialisé anonyme et gratuit pour tous les cadres, auprès du duquel il est notamment possible d'aborder des thèmes tels que le stress, la prise en charge de proches, le surmenage et le manque de travail, les situations de conflit, etc.

Prévention des accidents et des maladies: au niveau des employés d'exploitation

Pour la prévention des accidents et des maladies, les mesures suivantes existent au niveau des employés d'exploitation:

- formations courtes et régulières des employés d'exploitation par le Restaurant Manager sur différents thèmes tels que la gestion du stress, la santé mentale et la résilience
- Défi d'activation pendant la pandémie, que les supérieurs pouvaient réaliser avec leurs collaborateurs sur place mais aussi virtuellement: les 10 pas pour la santé psychique de la Confédération ont servi de base
- Défi Bike to Work: action de promotion de la santé menée dans toute la Suisse en mai et juin, invitant les navetteurs à se rendre au travail à vélo.

Service de conseil externe pour le personnel & Integrity Line

Le service de conseil externe gratuit Movis est à la disposition de tout le personnel de SV Group. Les consultations sont confidentielles et anonymes et peuvent être sollicitées pour des questions personnelles, de santé, financières, juridiques ou administratives.

SV Group et Movis sont liés par une histoire commune centenaire; tous deux sont en effet issus du «Schweizer Verband Soldatenwohl». Ce n'est qu'en 2004 que Movis a été détachée de SV Group en tant qu'organisation indépendante.

En 2021, une Integrity Line a également été mise en place. Ce système d'alerte permet de signaler d'éventuels manquements, tels que la corruption, les abus, la discrimination ou le harcèlement.

Notre contribution à atteindre les objectifs de développement durable

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



10 REDUCED INEQUALITIES



Diversité et inclusion

SV Group s'engage fortement à créer un environnement de travail valorisant et exempt de préjugés, dans lequel règne l'égalité des chances et où tous les collaborateurs peuvent se développer de manière optimale. Deux de nos

quatre valeurs, « cordialité » et « responsabilité », déterminent à cet égard la manière dont nous nous comportons les uns envers les autres.

Aperçu des mesures prises de 2019 à 2022

Nous reconnaissons la diversité des personnes comme un facteur de réussite décisif de SV Group. La tolérance zéro en matière de discrimination, quelle qu'elle soit, est explicitement formalisée dans notre code de conduite. Les membres du personnel s'engagent par leur signature à respecter ce code.

Résultats

- La part des femmes chez SV Group est de 58%
- Des collègues de 92 nationalités différentes travaillent chez nous

Notre contribution à atteindre les objectifs de développement durable



Développement et promotion de la relève

Avant même la pandémie, le manque de personnel qualifié s'est fait sentir dans la branche de l'hospitalité. La pandémie n'a fait qu'accentuer cette tendance, car de nombreux employés de la restauration se sont reconvertis. Dans l'ensemble, la branche semble avoir perdu de son attractivité. Nous sommes convaincus qu'en tant que branche, nous ne pourrions résoudre ce problème qu'en investissant dans la formation et la formation continue des collaborateurs.

En tant qu'employeur responsable et équitable, nous avons depuis de nombreuses années à cœur d'offrir à chaque membre du personnel des perspectives de développement. Il s'agit notamment de formations continues individuelles, de programmes de promotion internes et d'une large offre de cours.

Nous accordons une attention particulière à la promotion de carrière interne: nous soutenons de manière très individuelle les collaborateurs dont les performances sont supérieures à la moyenne et qui souhaitent passer à la vitesse supérieure, afin qu'ils acquièrent de nouvelles capacités et qu'ils développent leurs points forts.

Nous considérons la formation des apprentis comme un autre investissement important pour l'avenir. Nous souhaitons offrir aux jeunes un départ de premier ordre dans la vie professionnelle et avons tout intérêt à ce que la relève soit bien formée. C'est pourquoi nous formons des jeunes motivés dans tous les métiers de la restauration et de l'hôtellerie.

Formation et formation continue

Un processus de qualification clairement défini, qui se déroule en partenariat entre les supérieurs et les collaborateurs, sert de base aux possibilités de développement. L'offre de formation interne de SV Group comprend un grand nombre de cours spécialisés sur des thèmes tels que le leadership, la gestion d'entreprise, la vente, la qualité et les achats, le marketing ou les systèmes.

De plus, tous les collaborateurs bénéficient régulièrement de formations courtes appelées «Let's go». Ces formations en entreprise, qui ont lieu une à deux fois par semaine, sont également axées sur la promotion de la culture d'entreprise et la compréhension des processus de travail en entreprise ou de la durabilité.

Développement au sein de l'entreprise

- Les collaborateurs engagés et flexibles ont chez nous d'excellentes chances d'évoluer au sein de l'entreprise. Toute l'organisation profite de cette promotion du potentiel. Pour les cadres, nous permettons en outre des formations continues spécifiques, p. ex. via les formations de chef d'entreprise de l'hôtellerie de GastroSuisse.

Programmes de développement du management

- Programmes annuels de développement du management avec différents points forts (p. ex. entretiens avec les clients).

Autres offres

- coachings pour les cadres en vue de leur développement personnel et professionnel
- environ 200 cours par an sous la direction de formateurs internes et externes
- développement constant des compétences clés de SV Group par le biais de programmes internes (p. ex. thème de l'hospitalité)
- développement d'une plateforme d'apprentissage numérique permettant à tous les collaborateurs d'apprendre à tout moment

Progresso: Formations de base dans l'hôtellerie et la restauration

- Avec le projet suisse de formation professionnelle dans l'hôtellerie et la restauration «Progresso», nous avons un partenaire important qui permet depuis plus de 20 ans des formations de base dans l'hôtellerie et la restauration, notamment pour les personnes non qualifiées, les collaborateurs sans diplôme ou les migrants. En l'espace de cinq semaines et de manière entièrement gratuite grâce à la CCNT, nos collaborateurs bénéficient d'un certificat reconnu dans toute la Suisse, grâce auquel ils peuvent bâtir une carrière. Avec ce certificat, ils peuvent par exemple suivre un apprentissage raccourci avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP).

Promotion de la relève

Depuis des années, SV Group met fortement l'accent sur la promotion de la relève et met chaque année à disposition 50 places d'apprentissage encadrées par des professionnels dans tous les métiers de la restauration, de l'hôtellerie et de l'administration. Tous les apprentis sont supervisés de manière personnalisée et suivent des plans de formation individuels ainsi que des cours spéciaux pour valider leur apprentissage. Il est particulièrement important pour nous d'offrir aux jeunes une formation variée et axée sur la pratique, qui leur confie très tôt des responsabilités et les met au défi en fonction de leurs forces et faiblesses respectives.

Chiefs for a Week

- Depuis 2013, une vingtaine d'apprentis font chaque année la preuve de leurs compétences dans le cadre du projet «Chiefs for a Week». Pendant une semaine, des apprentis de diverses professions et années d'apprentissage assument l'entière responsabilité d'un restaurant du personnel. Cela les met face à de nouveaux défis et leur permet de vivre de nouvelles expériences et une expérience d'apprentissage unique.

Restaurant d'apprentis Martinsberg (Baden)

- Le restaurant d'apprentis Martinsberg est un projet qui a vu le jour en août 2019 en collaboration avec l'école professionnelle BBB de Baden (AG). Le concept prévoit qu'à long terme, le restaurant sera géré exclusivement par des apprentis. Ce n'est pas une tâche facile: chaque jour, 200 élèves et enseignants déjeunent dans ce restaurant scolaire.

Restaurant d'apprentis Uster

- Après le lancement réussi du premier restaurant pour apprentis, un deuxième a été créé en 2020 en collaboration avec le centre de formation d'Uster.

Notre contribution à atteindre les objectifs de développement durable



Responsabilité sociale

Outre la responsabilité sociale envers nos collaborateurs, la création de plus-values sociales au-delà des frontières de l'entreprise fait également partie de nos leitmotivs. D'une part, les activités de SV Fondation contribuent à sensibiliser le public aux thèmes de l'alimentation durable

et saine. D'autre part, nous nous engageons par exemple avec le label de commerce équitable Max Havelaar pour que les denrées alimentaires puissent être produites dans des conditions équitables dans les pays en développement et émergents.

SV Fondation

En tant que fondation responsable et actionnaire majoritaire de SV Group SA, SV Fondation garantit l'ancrage de notre responsabilité sociale. SV Fondation s'engage pour une philosophie d'entreprise responsable sur le plan social et écologique. Parallèlement à cela, elle s'engage en faveur de conditions-cadres qui favorisent la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

SV Fondation joue en outre un rôle important en tant que fondation d'attribution: elle soutient financièrement des projets qui s'engagent durablement et efficacement en faveur d'une alimentation équilibrée et abordable pour différents groupes de population.

Après un examen minutieux des demandes correspondantes, SV Fondation soutient des projets conçus de manière professionnelle dans le domaine de l'alimentation dans toute la Suisse. Pour bénéficier d'un soutien financier de SV Fondation, les projets doivent remplir certains critères. Ils doivent avoir un impact aussi large que possible, par exemple en améliorant l'information sur une alimentation moderne ou en contribuant à atténuer les conséquences d'une mauvaise alimentation. Dans le cadre de son activité d'attribution 2021-2025, SV Fondation met particulièrement l'accent sur les projets qui encouragent un comportement alimentaire équilibré chez les enfants et les jeunes ou qui facilitent l'accès à des aliments frais et sains pour les personnes touchées par la pauvreté.

Exemples de projets soutenus

Épicerie Caritas

- Dans les 21 Épicerie Caritas réparties dans toute la Suisse, les personnes touchées par la pauvreté peuvent, sur présentation d'une carte de bénéficiaire, se procurer des denrées alimentaires et des produits de première nécessité à des prix fortement réduits. Les économies réalisées par rapport au commerce de détail peuvent atteindre 50%. L'expérience montre que les personnes disposant d'un budget serré ont tendance à se tourner vers des produits bon marché et à renoncer aux aliments frais. C'est pourquoi SV Fondation apporte depuis de nombreuses années déjà un soutien financier pour que les Épicerie Caritas puissent proposer à leurs clients des réductions supplémentaires sur leur assortiment de fruits et légumes; elle s'engage en outre pour que des boissons non sucrées soient également proposées.

Partage «banque alimentaire»

- Le coronavirus a également frappé durement la Suisse romande, aggravant la situation des personnes socialement défavorisées. Dans cette situation de crise, la Fondation Partage de Genève a fourni des denrées alimentaires excédentaires à plus de 15 000 personnes par semaine. Les denrées alimentaires en parfait état sont récupérées chez des commerçants, puis triées et remises gratuitement à des

institutions caritatives, essentiellement par des personnes cherchant à se réinsérer professionnellement. Les légumes qui ne peuvent plus être donnés sont préparés en soupe dans la cuisine commune et également distribués. SV Fondation soutient financièrement le projet «banque alimentaire», et pas seulement pendant la pandémie.

Programme de promotion de la santé GORILLA

- Le programme de promotion de la santé GORILLA transmet aux jeunes le plaisir de bouger dans le cadre d'ateliers scolaires et leur fait découvrir, sans attitude moralisatrice, à quel point une alimentation saine peut être délicieuse. SV Fondation soutient le projet depuis plusieurs années. Lorsque la «pleine saison» des ateliers est tombée à l'eau en raison des fermetures d'écoles dues à la pandémie, les responsables du projet ont cherché des alternatives en collaboration avec SV Fondation. C'est ainsi qu'est né le défi #bilibdihei sur Instagram. Celui-ci a encouragé les jeunes à être actifs à la maison également et à adopter une alimentation équilibrée. L'action a remporté un franc succès et a donné le coup d'envoi à d'autres offres pédagogiques interactives GORILLA, par exemple sur le thème du gaspillage alimentaire.

Notre contribution à atteindre les objectifs de développement durable



Remerciements

Une gestion globale de la durabilité nécessite la conviction et la coopération de nombreuses personnes. Nous profitons de cette occasion pour remercier chaleureusement tous nos partenaires et notre clientèle pour leur collaboration constructive et continue. Nos hôtes méritent eux aussi un grand merci. En effet, en faisant le choix de venir chez nous, ils favorisent le développement d'une offre d'hospitalité durable.

IMPRESSUM

SV (Suisse) SA
Memphispark
Wallisellenstrasse 57
Case postale
CH-8600 Dübendorf 1
T +41 43 814 11 11

DIRECTION DU PROJET

Dörte Bachmann, Dominik Baumann

CONTACT

Vous souhaitez nous donner un feedback ou vous avez des questions sur nos activités de durabilité ? N'hésitez pas à nous contacter à l'adresse e-mail suivante : nachhaltigkeit@sv-group.ch