

MASLOW GROUP

50 rue d'Aboukir, 75002 PARIS
RCS Paris – 905 383 733

AVIS MOTIVE

DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT (OTI)

SUR L'EXECUTION DES OBJECTIFS SOCIAUX
ET ENVIRONNEMENTAUX
LIÉS À LA QUALITÉ DE SOCIÉTÉ À MISSION

Pour la période de novembre 2022 à novembre 2024

Rapport de tierce partie
Remis le 17 mars 2025

Avis de vérification

Aux Associé(e)s,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (tierce partie), accrédité COFRAC-Vérification sous le n°3-1991 (portée disponible sur www.cofrac.fr), vous nous avez désigné pour conduire la vérification réglementaire de l'exécution de votre mission pour la période courant de novembre 2022 à novembre 2024, visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance raisonnable sur la bonne exécution des objectifs sociaux et environnementaux dont votre entreprise s'est dotée en adoptant la qualité de société à mission le 7 novembre 2022.

Votre raison d'être :

« Contribuer à la réalisation de la transition alimentaire du grand public, en mettant en œuvre des offres de restauration attractives sans viande ni poisson avec un impact environnemental significativement réduit ».

Vos 4 objectifs statutaires :

1. Mettre en avant et médiatiser l'alimentation végétarienne afin de pousser son intégration dans les usages quotidiens de consommateur ;
2. Contribuer à l'amélioration de l'impact du système agro-alimentaire en choisissant des partenaires engagés dans l'éco-responsabilité et en formant nos équipes ;
3. Concevoir des restaurants avec un impact écologique réduit et mettre en place au quotidien des process de travail éco-responsables auxquels nos équipes sont constamment formées ;
4. Construire un système qui permet de travailler dans le respect du bien-être salarié.

Conclusions

Sur la base du rapport du Comité de Mission 2024, des éléments historiques que nous avons collectés et des travaux de vérification que nous avons conduits, tels que décrits dans les parties « Principes de la mission de vérification » et « Nature de la mission de vérification », nous n'avons pas relevé d'inexactitude significative de nature à remettre en cause, sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission, et sur la période couverte par notre vérification, le fait que :

La société respecte chacun de ses quatre objectifs statutaires, en poursuivant dans le cadre de son activité, ces quatre objectifs sociaux et environnementaux, en mettant en œuvre des moyens adéquats et en atteignant les objectifs opérationnels fixés pour la période, en conformité et respect de chacun des quatre objectifs en application des statuts et du 2^oalinéa de l'article L. 210-10 du code de commerce.

Principes de la mission de vérification

IN ITINERE a développé un programme de vérification référencé « vérification en confiance » (disponible sur demande) permettant de mesurer et d'évaluer, pour les sociétés dotées de la qualité « à mission », l'exécution de leurs objectifs sociaux et environnementaux dans une trajectoire de progrès et de contribution à la Société s'inscrivant dans le temps long, **qui nous permet de formuler une conclusion d'assurance raisonnable.**

Notre indépendance et impartialité sont définies par les dispositions prévues à l'article L 822-11 du code de commerce appliquées dans notre système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées.

Notre programme de vérification a été construit en application des dispositions réglementaires et des doctrines professionnelles des articles R.210-21, L.210-11, L.210-12, A.210-1 et A.210-2 du Code de commerce relatifs à la loi PACTE mai 2019, au décret du 2 janvier 2020 et à l'arrêté d'application du 27 mai 2021, ainsi que conformément aux exigences de la norme NF EN ISO/IEC 17029 relative à « l'évaluation de la conformité – principes généraux et exigences pour les organismes de validation et de vérification ».

Au-delà des exigences réglementaires notre programme de vérification nous permet également d'estimer que la raison d'être et les objectifs statutaires de MASLOW GROUP sont en cohérence avec les enjeux sociaux et environnementaux de la pratique du métier et du secteur d'activité ; et d'exprimer un avis sur la confiance accordée à votre société quant au respect de l'intégrité de sa mission dans la conduite à moyen et long terme de ses activités.

Responsabilités

Responsabilités de la société MASLOW GROUP

- De l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux et de sa conformité aux exigences spécifiées applicables ;
- De nommer un référent interne ou de former un Comité de Mission et lui donner les moyens de pouvoir établir annuellement un rapport sur la bonne exécution de la mission en application des dispositions de l'article L.210-10 du code du commerce ; et notamment en lui donnant les moyens de conduire en toute indépendance, avec bienveillance et sans complaisance l'ensemble des diligences qu'il jugera nécessaire ;
- De mettre à la disposition des *confianceurs* l'ensemble des documents et informations jugés nécessaires pour la conduite de la vérification, ainsi que de les laisser en toute indépendance conduire les diligences requises par la méthode des *faits significatifs* pour mener à bien leur mission de vérification ;
- De s'assurer de la bonne compréhension, réception et mise en œuvre de la raison d'être et de ses objectifs sociaux et environnementaux par l'ensemble des collaborateurs et des parties prenantes afin que la mise en œuvre des métiers de l'entreprise, du modèle d'affaire, de la stratégie puisse produire les effets régénérateurs escomptés permettant de contribuer à un progrès social et environnemental sur nos sociétés ;
- De se doter d'outils permettant de guider l'action collective, notamment un ou des référentiels et d'élaborer et produire des informations liées à l'exécution des objectifs statutaires.

Responsabilités du Comité de Mission

- D'être exclusivement chargé du suivi de l'exécution de la mission ;
- De se donner les moyens d'établir annuellement un rapport sur la bonne exécution de la mission en application des dispositions de l'article L.210-10 du code de commerce ;

Responsabilités d'IN ITINERE

- De planifier et d'exécuter les travaux de vérification au sein de MASLOW GROUP en conformité avec les exigences réglementaires et de la norme ISO/IEC 17029 et dans le respect de son programme de vérification « en confiance » et de la méthode choisie ;
- De documenter par des traces et des preuves issues du fonctionnement réel de l'entreprise et dans toute sa complexité, la vérification de la bonne exécution des objectifs sociaux et environnementaux que se donne MASLOW GROUP pour mission de poursuivre sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission ;
- De s'assurer de l'absence d'anomalie significative de nature à remettre en cause la confiance dans la bonne exécution de la mission de MASLOW GROUP sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission et sur la période couverte par la vérification ;
- Sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance raisonnable sur le respect par MASLOW GROUP des objectifs sociaux et environnementaux fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission ;
- De refléter avec véracité et exactitude les activités de vérification, les constats, les conclusions et les avis, y compris les obstacles importants rencontrés au cours du processus de vérification, ainsi que les divergences de vue non résolues entre IN ITINERE et MASLOW GROUP.

Nature de la mission de vérification

La méthode que nous avons mobilisée pour exercer notre jugement professionnel est la méthode des *faits significatifs*. Elle est nourrie par des informations et données historiques collectées à travers des entretiens, des observations et des analyses documentaires.

La mission de vérification a été conduite :

- En vérifiant pour chacun des objectifs sociaux et environnementaux, l'atteinte des objectifs et les processus d'intégration dans les métiers, et les moyens mis en œuvre au regard de l'évolution des affaires et l'existence, le cas échéant, de circonstances extérieures à la société ayant affecté le respect de l'exécution des objectifs,
- En évaluant au plus près de l'activité et du fonctionnement de l'entreprise ce que la mission et les objectifs mettent en mouvement en son sein et avec ses parties prenantes, et ce qui porte sur l'exécution de la mission et de ses objectifs dans les espaces de discussion et de gouvernance.

Les procédures suivies, les informations collectées et les analyses réalisées qui ont permis de construire notre avis de vérification sont précisées dans un document de restitution transmis à la direction.

Nos travaux ont porté sur :

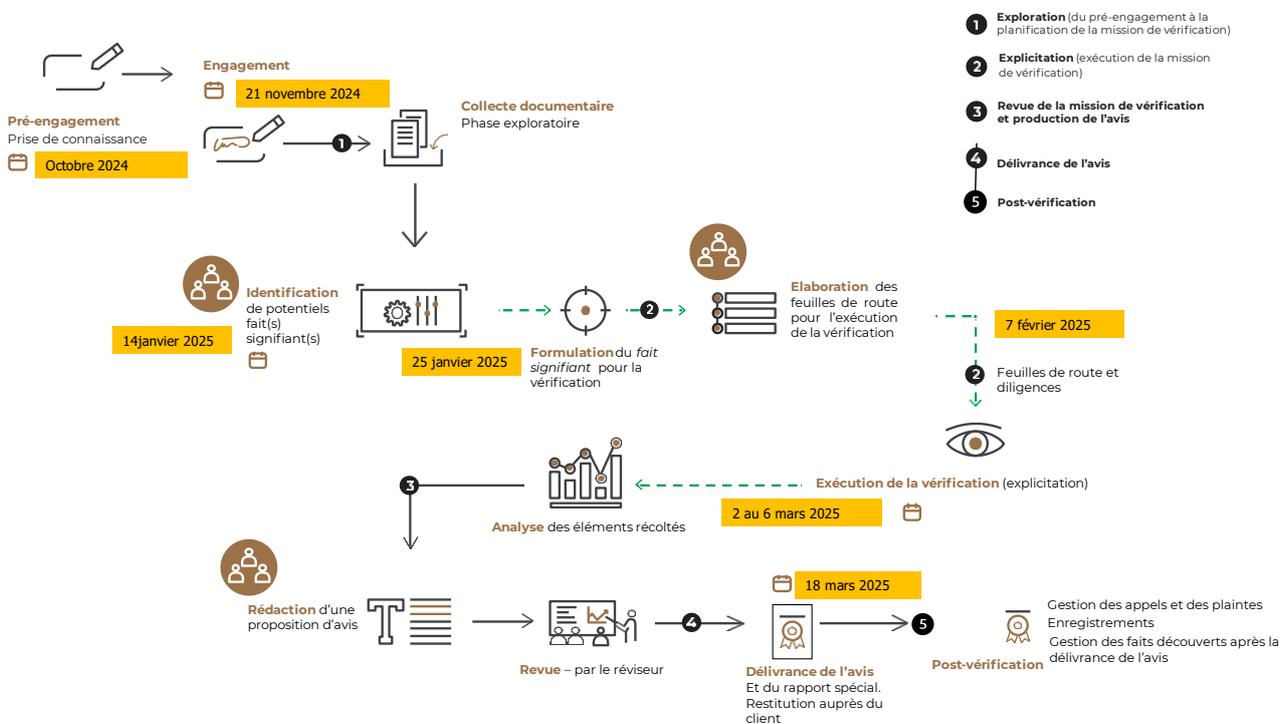
- L'analyse du modèle de mission (la raison d'être, les objectifs sociaux et environnementaux, les trajectoires et les résultats escomptés) au regard du caractère génératif visé par la qualité de société à mission
- La revue de l'adéquation des moyens, et la dynamique de production de résultats
- L'appréciation de la cohérence d'ensemble du rapport du comité de mission au regard de notre connaissance de l'entité et du périmètre concerné par la qualité de société à mission ;
- Les enjeux de confiance que posent la raison d'être et les objectifs de la société ;
- Les enjeux de solvabilité de la mission au regard de la gouvernance et du modèle d'affaire.

Diligences

La vérification a été conduite par 1 confianceur, personne experte et formée par IN ITINERE qui est intervenue sur une période courant de janvier à mars 2025.

Nous avons conduit des entretiens destinés à apprécier l'engagement de la direction au regard des attentes des principales parties prenantes internes ou externes concernées par l'activité de l'entité. Nous avons analysé le rapport de mission, examiné les documents utiles disponibles. Nous nous sommes enquis auprès de la direction des moyens financiers et non financiers mis en œuvre pour le respect des objectifs statutaires. Nous avons vérifié si les objectifs opérationnels définis pour chaque objectif statutaire ont été atteints au regard des trajectoires définies par MASLOW GROUP sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

La mission de vérification s'est déroulée selon le calendrier et les phases décrites ci-après.



1/ Phase exploratoire et planification de la mission de vérification

Phase conduite du 14 janvier au 7 février 2025.

La méthode des *faits significants* débute par une phase exploratoire, menée auprès des membres du Comité de direction et du référent de mission, à travers deux entretiens collectifs menés respectivement les 14 et 25 janvier.

En parallèle, nous avons étudié le rapport du Comité de Mission, les documents relatifs à l'organisation de la société et à ses processus décisionnels, nous avons également examiné la documentation relative aux stratégies déployées et exploré différentes sources documentaires relatives aux enjeux du secteur de la société.

Ces travaux exploratoires ont permis l'identification d'un *fait significatif*, un signal révélateur d'une tension significative (par son intensité, sa durée, ses effets objectifs ou ressentis, ...) entre la façon de faire tout ou partie de son métier par une entreprise et les objectifs que l'entreprise s'est fixés ; il constitue le cœur de la phase exploratoire et permet la construction du plan de vérification.

Ce plan détaille les diligences visées pour la phase de recueil de preuves (exécution de la mission de vérification), il a ensuite été transmis le 7 février janvier à Monsieur Medhi FAVRI, référent de la mission.

2/ Phase d'explicitation (exécution de la mission de vérification)

Phase conduite du 2 au 6 mars 2025.

Les diligences effectuées offrent des perspectives différentes et complémentaires sur la bonne exécution de la mission de MASLOW GROUP. Les tensions qui constituent le *fait significatif* et la mission sont documentées, contextualisées et mises en situation à partir d'actions concrètes en lien avec l'exécution des objectifs de l'entreprise.

Nous avons effectué 10 entretiens, qui se sont déroulés du 3 au 5 mars, avec des parties prenantes internes et externes (employés, producteurs, Présidente, actionnaire, managers, experts conseils). Nous avons également conduit des observations sur sites et consulté les documents que nous avons jugés utiles.

Nous nous sommes enquis de l'appréciation de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux auprès du référent de mission, et du dirigeant, avons corroboré l'information collectée avec la perception qu'ont les parties prenantes des effets et impacts de la mission de MASLOW GROUP. Par ailleurs, nous avons revu l'analyse présentée dans le rapport de mission, les résultats atteints à échéance des objectifs opérationnels au regard de leurs trajectoires définies, pour permettre d'apprécier le respect des objectifs fixés.

Des tests de détail sont mis en œuvre pour le *fait significatif* retenu dans le plan de vérification en tant que les outils de recueil des preuves prévoient une recherche de traces et de preuves, au plus près du terrain et du fonctionnement réel de la société à mission et des acteurs impliqués. Les tests de détail effectués portent en priorité sur les usages des indicateurs en lien avec les objectifs statutaires et les outils de suivi de l'activité par des acteurs engagés dans l'activité ordinaire de l'entreprise.

3/ Phase de production de l'avis

Nous avons ensuite analysé les documents collectés et les entretiens effectués pour produire nos conclusions.

Le *fait significatif* – dont la transversalité aux objectifs statutaires a été explicitée lors de la phase exploratoire – est analysé en le croisant avec chacun des objectifs statutaires de façon à pouvoir mettre en forme un avis conforme aux attendus de la réglementation, qui prévoit, pour chaque objectif statutaire, que des moyens sont mis en œuvre pour le respecter, des résultats sont atteints sur la période couverte par la vérification, les moyens mis en œuvre pour le respect de l'objectif sont adéquats, ou l'identification de circonstances extérieures qui affectent le respect de l'objectif.

A l'issue de cette analyse de l'ensemble de ces éléments, IN ITINERE conclut, pour chaque objectif, que la société : respecte, ne respecte pas ou qu'il lui est impossible de conclure.

Appréciation pour chaque objectif statutaire

L'appréciation du respect des objectifs statutaires est réalisée en application de notre matrice de critères précisée dans notre programme de vérification « en confiance » (référence VC4.2024).

Pour le premier objectif statutaire

« Mettre en avant et médiatiser l'alimentation végétarienne afin de pousser son intégration dans les usages quotidiens de consommateurs ».

Notre collecte et consultation documentaire, le rapport de Mission, complétés par les observations (dans les deux restaurants à des moments différents du service), et les entretiens (directeur d'exploitation, directeur de restaurant, staff cuisine, staff salle, Ecotable, producteur, référent de mission), nous permettent d'attester que quatre indicateurs ont été déterminés pour cet objectif dont l'ambition est de contribuer à banaliser l'alimentation végétarienne, sans chercher à militer, ni évangéliser, mais plutôt d'en faire un acte anodin du quotidien. Nous pouvons attester que des moyens adéquats ont été mis en œuvre (collaboration avec des influenceurs, participations à des conférences, témoignages, vidéos, etc.), et que les résultats souhaités ont été atteints sur les quatre indicateurs (développer une présence sur les réseaux sociaux grand public, accompagner des entreprises via des formations et conférences, développer une présence sur les réseaux sociaux BtoB, faire du chef exécutif la référence des chefs végétariens engagés). Nous avons également relevé des traces de l'exécution de cet objectif au-delà des indicateurs décidés (obtention de 3 macarons Ecotable, taux de fréquentation des restaurants, etc.).

Pour la période à venir il sera intéressant que la société puisse faire évoluer ses indicateurs de suivi, en documentant les réflexions autour de la mesure de l'impact des actions de sensibilisation et de communication au regard de l'ambition visée.

Considérant les moyens mis en place, et les résultats atteints pour la période de vérification considérée, sur le périmètre de vérification concerné par la qualité à mission, nous estimons que MASLOW GROUP respecte cet objectif statutaire.

Pour le deuxième objectif statutaire

« Contribuer à l'amélioration de l'impact du système agro-alimentaire en choisissant des partenaires engagés dans l'éco-responsabilité et en formant nos équipes ».

Notre collecte et consultation documentaire, le rapport de mission, complétés par les observations (dans les deux restaurants à des moments différents du service), et les entretiens (directeur d'exploitation, directeur de restaurant, staff cuisine, staff salle, Ecotable, producteur, référent de mission, actionnaire), nous permettent d'attester que deux objectifs opérationnels ont été déterminés (création d'un cahier des charges fournisseurs stricte et formation continue des équipes), que des moyens adéquates ont été mis en œuvre (formations aux enjeux de l'agroécologie, pédagogies douces avec les producteurs, développement de produits en collaboration, adaptation des recettes et des process aux contraintes du circuit court, de l'agroécologie, et de l'écoresponsabilité, développement d'outil internes pour la formation continue, etc), que des résultats ont été atteints sur les deux indicateurs décidés.

Pour ces deux premières années, les objectifs opérationnels définis ont permis de réaliser des états des lieux et d'amorcer des réflexions sur les cadres d'actions futurs liés à cet objectif statutaire.

Considérant les moyens mis en place, et les résultats atteints pour la période de vérification considérée, sur le périmètre de vérification concerné par la qualité à mission, nous estimons que MASLOW GROUP respecte cet objectif statutaire.

Pour le troisième objectif statutaire

« Concevoir des restaurants avec un impact écologique réduit et mettre en place au quotidien des process de travail éco-responsables auxquels nos équipes sont constamment formées ».

Notre collecte et consultation documentaire, le rapport de mission, complétés par les observations (dans les deux restaurants à des moments différents du service), et les entretiens (directeur d'exploitation, directeur de restaurant, staff cuisine, staff salle, Ecotable, producteur, référent de mission, actionnaire), nous permettent d'attester que dix actions impactantes issues des bonnes pratiques RSE dans la restauration ont été décidées comme indicateurs de suivi.

Nous avons constaté que des moyens adéquates avaient été mis en œuvre (formations, choix d'investissements, carte sans viande ni poisson, contrats fournisseurs, etc), que des résultats ont été atteints sur les dix indicateurs (empreinte carbone par couvert chez Maslow 5 fois meilleur que pour un restaurant traditionnel en France, compost et tri, réduction et revalorisation des déchets, économie d'énergie, sourcing responsables, cuisine de saison, éco conception du lieu, produits d'entretiens écoresponsables, fabrication de boissons maison, réparation des assiettes, etc.). Des initiatives intéressantes sont conduites avec des fournisseurs et des producteurs (consigne des bouteilles, biodéchets/composts suppressions de conditionnements, etc.).

Pour la période à venir il sera intéressant de déterminer des objectifs opérationnels en distinguant ce qui désormais constitue votre empreinte et vos bonnes pratiques, des sujets qui restent complexes à tenir.

Considérant les moyens mis en place, et les résultats atteints pour la période de vérification considérée, sur le périmètre de vérification concerné par la qualité à mission, nous estimons qu'MASLOW GROUP respecte cet objectif statutaire.

Pour le quatrième objectif statutaire

« Construire un système qui permet de travailler dans le respect du bien-être salarié ».

Notre collecte et consultation documentaire, le rapport de mission, complétés par les observations (dans les deux restaurants à des moments différents du service), et les entretiens (directeur d'exploitation, directeur de restaurant, staff cuisine, staff salle, Ecotable, producteur, référent de mission, actionnaire), nous permettent d'attester que quatre indicateurs ont été décidées pour cet objectif (qualité de l'intégration, accompagnement des employés tout au long de la carrière, prévention contre le risque de harcèlement, bien-être physique). La préoccupation pour le bien-être physique et mental des employés fait partie des valeurs d'origine de MASLOW GROUP.

Nous avons constaté que des moyens adéquates avaient été mis en œuvre (tous les processus RH sont outillés et accessibles à tous. Outils de formations continue, questionnaires, organisation des restaurants, entretiens one to one, etc.), que des résultats ont été atteints sur les quatre indicateurs.

Pour ces deux premières années, les objectifs opérationnels définis ont permis de s'assurer que les processus mis en place prenaient bien en considération la dimension humaine souhaitée par MASLOW GROUP et exprimée à travers cet objectif statutaire. S'engager sur le bien-être des salariés sera un objectif qui posera des dilemmes au groupe tant les conditions de travail et d'emploi sont difficiles dans la restauration.

MASLOW GROUP répond aux exigences réglementaires du secteur d'activité et a conduit des initiatives au-delà de ces exigences, toutefois lors d'une prochaine vérification il sera intéressant d'éclairer comment la question du bien-être au travail a été abordée, discutée, et d'expliquer les axes de progrès qui auront été identifiés pour *construire un système qui permet de travailler dans le respect du bien-être salarié, et clarifier la façon de mesurer les avancements.*

Considérant les moyens mis en place, et les résultats atteints pour la période de vérification considérée, sur le périmètre de vérification concerné par la qualité à mission, nous estimons que MASLOW GROUP respecte cet objectif statutaire.

Fait à ROUEN, le 17/03/2025

L'Organisme Tiers Indépendant IN ITINERE



Isabelle LESCANNE
Présidente