

ANDROS ET CIE

GLOBAL COMPACT – BONNE PRATIQUE 2012

ANDROS & CIE, holding de tête de la société ANDROS, a adhéré au Global Compact pour confirmer son soutien aux dix principes fondateurs auxquels il adhère. Ces derniers sont regroupés au sein de quatre thèmes fondamentaux : les droits de l'Homme, les normes de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Le Président de l'entreprise, Monsieur Frédéric Gervoson, renouvelle son engagement à respecter les dix principes du Pacte Mondial pour 2012.

LES DROITS DE L'HOMME

Le Pacte Mondial des Nations Unies impose aux signataires de respecter les droits de l'Homme et notamment les deux principes ci-dessous :

- 1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ; et*
- 2. À veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.*

De façon générale et conformément aux valeurs et principes énoncés par la Charte Internationale des Droits de l'Homme, des principes tels que la liberté d'expression, l'égalité face à la loi, ou l'absence de toute sorte de discrimination sont scrupuleusement protégés.

De même, les dirigeants d'Andros se réfèrent et font appliquer les principes fixés par le code du Travail et le code de la Sécurité Sociale pour le droit interne et, les principes de l'Organisation Internationale du Travail et des conventions relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants, pour le droit international.

Présent dans douze pays (dont la France) le groupe Andros est principalement implanté dans des pays de l'Union Européenne. La question des droits de l'Homme se pose donc essentiellement dans notre capacité à faire respecter ces principes auprès de nos fournisseurs.

Ainsi, un « Code de Bonne conduite » a été mis en place et est utilisé pour chacun des audits fournisseurs à l'étranger. C'est un référentiel intégré à l'évaluation de nos fournisseurs.



CODE DE CONDUITE FOURNISSEURS

Andros souhaite conduire l'ensemble de ses activités commerciales et extra-commerciales de manière responsable, en totale conformité avec les lois en vigueur, dans une dynamique de croissance durable. C'est également ce que réclament nos consommateurs, nos clients, nos salariés, et l'ensemble des parties prenantes qui gravitent autour de l'entreprise.

Dans le cycle de vie de nos produits, nos fournisseurs constituent un maillon non négligeable de la chaîne de valeurs. L'entreprise attend donc d'eux qu'ils adoptent un comportement similaire pour garantir le respect général des normes éthiques.

Le présent Code de conduite spécifie l'application permanente de normes de conduite des affaires, celles-ci étant minimales et non négociables.

Le Fournisseur s'engage à ce que toutes les relations commerciales avec Andros, existantes et futures, respectent les dispositions contenues dans le présent Code.

De manière plus générale, Andros attend de son Fournisseur qu'il s'efforce en permanence d'améliorer la performance économique, sociale et environnementale de ses activités.

Normes de travail

Travail forcé

Aucun recours au travail forcé, à l'esclavagisme, au trafic humain, ou au travail non rémunéré de prisonniers non bénévoles ne sera toléré.

Le Fournisseur ne peut en aucun cas avoir recours aux punitions physiques, menaces, violences, harcèlements ou mauvais traitement à titre de méthode disciplinaire ou de contrôle.

Travail des enfants

Le Fournisseur ne doit pas avoir recours au travail des enfants, à partir du moment où cela est mentalement, physiquement, socialement et moralement nuisible pour les enfants, ou que cela entrave abusivement leurs besoins scolaires. Dans les autres cas, le Fournisseur contribuera à des programmes permettant à des enfants qui travaillent de poursuivre des études de qualité.

Dans tous les cas, le Fournisseur doit se conformer aux normes réglementaires en vigueur dans son pays.

Rémunération

Le Fournisseur doit verser un salaire à ses employés, conformément aux normes légales nationales, notamment pour les heures supplémentaires et indemnités compensatrices.

Ce salaire doit, au minimum, couvrir les besoins fondamentaux de chaque individu.

Les travailleurs doivent recevoir des informations écrites et compréhensibles sur leurs conditions d'emploi et de salaire, aussi bien avant l'embauche que pour chaque période de paie.

Il est interdit de déduire quelque montant que ce soit sur salaire pour mesure disciplinaire ou autre cas non prévu par la loi nationale.

1

Code de conduite Fournisseurs M.A.J. janvier 2012

Le travail de ses employés sont conformes à la loi nationale.
ne doit pas travailler plus de 48 heures par semaine et au moins

Le Fournisseur doit respecter les lois nationales relatives au recrutement, les compensations, l'accès à la formation, pour des raisons de race, de caste, d'origine nationale, de religion, de sexe, de langue, de nationalité, de lieu de naissance, de famille, d'appartenance à un syndicat ou à un parti politique,

le Fournisseur doit permettre à ses employés de former un syndicat ou de créer un syndicat de leur choix et de participer à des

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

Le Fournisseur doit garantir la sécurité de ses employés et de leur famille, en tenant compte des dangers spécifiques

2

Code de conduite Fournisseurs M.A.J. janvier 2012

LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Le groupe Andros s'oppose systématiquement à toutes pratiques ou à tous comportements soupçonnés de corruption.

Un paragraphe (intitulé « Bonne pratique des affaires ») a d'ailleurs été consacré à cet effet dans le « Code de Conduite Fournisseurs » (voir document ci-dessus).

Ce qui permet notamment d'encadrer les relations avec les fournisseurs et clients et ainsi de se prémunir contre tout risque de corruption, dans le respect du dernier principe du Pacte Mondial :

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

LE DROIT DU TRAVAIL

Comme le Pacte Mondial des Nations Unies, la Société Andros met un point d'honneur à améliorer en permanence les conditions de travail de ses salariés. Elle veille notamment à ce qu'aucun d'entre eux ne puisse être victime d'une discrimination quelle qu'elle soit, comme le stipule l'article 6 ci-dessous :

6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

Pour ce faire et aussi pour réaffirmer leur attachement au principe d'égalité professionnelle, les dirigeants de l'entreprise et les représentants du personnel ont signé ensemble un accord d'entreprise sur l'égalité hommes-femmes.

Ils soulignent ainsi leur volonté commune de favoriser la diversité et la mixité professionnelle en luttant contre toute forme de discrimination.

Un état des lieux relatif à la situation comparée des hommes et des femmes a été effectué sur différents sites, afin de mettre en place des plans d'action efficaces.

L'objectif était d'établir un diagnostic global, d'aider à mesurer les écarts à date, et d'avoir un instrument de suivi des actions menées.

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE :

=> Comparaison de la situation des femmes et des hommes pour déterminer et résorber les écarts éventuels de rémunération :

- Un écart de rémunération de 4% pour les Ouvriers/Employés, de 5.8% pour les Techniciens Agents de Maîtrise (TAM) et un écart plus significatif pour les cadres.
- Un écart chez les cadres expliqué par la présence majoritaire d'hommes dans les postes à forte responsabilité.
- Une ancienneté moyenne de 12 ans.

=> Comparaison de la situation des femmes et des hommes pour améliorer les évolutions de carrière des femmes :

- Une promotion non discriminatoire.
- Un écart des heures de formation justifié par la présence de formations techniques essentiellement centrées sur des postes de maintenance, tenus majoritairement par des hommes.

=> Comparaison de la situation des femmes et des hommes pour atteindre trois objectifs (mixité des emplois, mesure des effets de l'organisation du travail, articulation vie professionnelle / vie privée) :

- Les métiers exercés majoritairement par des femmes sont situés au process cuisson, au tri, et généralement au conditionnement, ainsi que les postes administratifs au niveau employé-TAM, mais aussi sur les postes d'ingénieur R&D et qualité.
- Les hommes occupent majoritairement les postes de maintenance, de caristes, de manutentionnaires. On retrouve également une part d'homme importante sur les postes de chef d'équipe en production et sur les postes informatiques.

Cette répartition est « conforme » à ce que l'on peut retrouver sur les statistiques nationales.

L'exposition aux risques et à la pénibilité est uniforme

Articulation vie professionnelle / vie privée :

<u>Questions courantes</u>		<u>Position de la société</u>
Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de maternité ou d'adoption		Maintien du salaire par l'entreprise
Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé paternité		Non : indemnisation SS, sans subrogation
Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil à la petite enfance	Entreprise	Non
	Comité d'entreprise	Oui
Nombre de jours de congé de paternité réellement pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.		100%
Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.		Non affectation à des postes de nuit en cas d'obligations familiales impérieuses

PLANS D ACTION MIS EN PLACE :

Suite à ce diagnostic, des plans d'actions ont été mis en place afin d'apporter des solutions ou d'envisager des possibles améliorations.

Les responsables de l'entreprise se sont notamment engagés à agir sur les huit domaines suivants, et ce en rendant régulièrement des comptes sur au moins deux de ces domaines :

- l'embauche
- la formation
- la promotion professionnelle
- la qualification
- la classification
- les conditions de travail
- la rémunération effective
- l'articulation entre vie professionnelle et exercice de la responsabilité familiale

L'ENVIRONNEMENT

Le groupe Andros protège l'environnement notamment à travers la diminution de sa consommation d'énergie et ce dans le respect des principes 8 et 9 du Global Compact à savoir :

- 8. Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et*
- 9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.*

Pour aller plus loin dans la prise en compte de l'impact de son activité sur l'environnement, Andros a créé un poste spécifiquement dédié aux énergies.

UNE MISSION DEDIEE :

Un ingénieur Energies a été recruté pour prendre sous sa responsabilité l'efficacité énergétique de tous les sites du groupe.

Autrement dit, il doit assurer le bon fonctionnement des installations, les améliorer en vue de faire des économies d'énergies et donc optimiser les consommations afin de réduire notre impact environnemental.

Ses principales tâches :

- * Analyser les fonctionnements des installations énergétiques :
 - Mise en place de tableaux de suivi
 - Analyses de l'exploitation
 - Préconisation de réglages
- * Apporter une expertise technique sur les énergies aux usines dans la recherche de nouvelles solutions et de nouveaux matériels :
 - Elaboration de dossier technique
 - Référencement fournisseur
 - Optimisation des installations existantes
 - Mise en place de nouvelles installations
- * Travailler sur la réduction des consommations d'énergies en collaboration avec les fournisseurs et les usines.

Ses tâches se sont concrétisées par un audit complet des sites afin de :

- ⇒ se constituer une base de données,
- ⇒ identifier l'ensemble des énergies utilisées sur chaque site (vapeur, air comprimé, froid, vide, électricité),
- ⇒ évaluer les capacités de production de chacune de ces énergies pour chaque site,
- ⇒ cartographier les réseaux de distribution de ces énergies,
- ⇒ et enfin, estimer les besoins de chaque énergie nécessaire à la production de nos produits.

UNE VALEUR AJOUTEE EN AMONT ET EN AVAL DE TOUT INVESTISSEMENT

1) Conseil a priori lors de l'acte d'acquisition de nouveau matériel : prise en compte de la performance de la machine, et de ses coûts d'exploitation.

Pour exemple :

Lors de l'achat du nouveau compresseur à vitesse variable pour le site de Savigné l'Evêque, l'objectif était la diminution de la consommation électrique et le meilleur fonctionnement de l'installation d'air comprimé.

Voir le tableau ci-dessous :

Puissances consommées sur un an en kWh pour un fonctionnement à 8 bars, pour chaque solution envisagée (fonctionnement de la SDM complète sur un an)					
	Marque 1 variable	Marque 1 variable	Marque 2 mono étage	Marque 2 bi - étage	Marque 1 (mise en place variateur + changement bloc vis)
Types	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
Coût d'acquisition	62 482	76 300	53 906	71 398	44 321
Total de kWh consommés sur un an	2 379 249	1 630 324	1 727 732	1 536 891	2 383 885
Consommation actuelle	2 075 820	2 075 820	2 075 820	2 075 820	2 075 820
Différence de consommation par rapport à la consommation actuelle	303 429,02	-445 496,32	-348 088,33	-538 929,05	308 064,77
Pourcentage d'économie d'énergie par an	-14,62%	21,62%	16,77%	25,96%	-14,84%
Rentabilité par rapport à l'installation existante	Jamais	OUI	OUI	OUI	Jamais
Retour sur investissement de l'acquisition en année	Jamais	2,5	2,2	1,9	Jamais
Ordre de choix par rapport au coût de l'installation		3	1	2	
Pourcentage du surcoût d'investissement par rapport à la solution la moins chère		41,54%	0	32,45%	
Ordre de choix par rapport au gain économique et donc par rapport à l'impact environnemental		3	2	1	

Conclusion : Après une étude approfondie, le modèle n° 2 de la Marque 2 (avec un bi – étage) a été retenu. En effet, bien que l'installation de cet équipement coûte 32.45 % plus chère que la solution la moins disante, elle permet une économie d'énergie de l'ordre de 25% par rapport à l'installation existante.

2) Conseil a posteriori lors du contrôle des consommations d'énergies :

*** Déterminer et quantifier les énergies dégagées** par les installations et ainsi réfléchir à leur possible récupération et/ou réutilisation.

Pour exemple sur le site de Tradifrais (46), le fonctionnement du compresseur d'air comprimé engendre un dégagement de chaleur important (échauffement lié à la compression de l'air et aux mouvements de pièces mécaniques et aux moteurs). Cette chaleur est évacuée par une ventilation importante (balayage d'air) du compresseur.

Or jusqu'à présent, cet air chaud était directement rejeté en dehors par un conduit. Pour ne pas gaspiller cette énergie produite, il a été décidé de récupérer l'air chaud et de le réutiliser pour chauffer en hiver et/ou en demi-saison les locaux servant à stocker les emballages.

AVANT



APRES



*** Veiller à l'élimination des pertes et des fuites** de chaleur, de froid, d'air comprimé :

- par la sensibilisation :

Etant en contact avec le directeur industriel du groupe, le directeur technique, les directeurs des différentes usines ainsi qu'avec tous les responsables maintenance, travaux neufs en interne et, tous les fournisseurs en externe, il a la possibilité de communiquer et d'échanger très facilement.

De ce fait, il organise des réunions d'information et met en place des procédures afin de sensibiliser et de responsabiliser le personnel.

- par des actions correctives : réflexion et mise en place d'actions visant à consommer moins et/ou à gérer mieux

Par exemple :

* minimiser les pressions d'air comprimé lorsque les installations et les équipements le permettent (une baisse de pression de 1 bar permet de gagner environ 6% d'énergie électrique)

* remonter les consignes d'évaporation si les applications de froid en production le permettent (une augmentation de 1°C de la température de consigne sur l'eau glycolée, engendre une économie de 1 à 2% sur la consommation électrique de la machine)

* vérifier que les contrats EDF et GAZ de tous nos sites soient bien conformes et adaptés à notre consommation.

Bilan : à ce jour, la quasi-totalité des sites français a été auditée et l'audit des sites étrangers a commencé.

Il était nécessaire que chacun prenne conscience qu'avec des gestes simples, il est possible d'optimiser notre consommation et notre production d'énergie.

Nos efforts pour réduire au maximum nos dépenses en énergie et ainsi limiter les conséquences de notre activité sur l'environnement vont donc être poursuivis.