



# Communication

## sur

# le progrès

# 2014



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact**.

We welcome feedback on its contents.

## 1. Renouveau de l'engagement par la direction :

*Avec une population mondiale de plus de 7 milliards d'habitants, le monde entier est contraint de s'adapter car notre jolie planète n'est pas extensible. Si l'on en croit les prévisions démographiques, la population sur Terre pourrait atteindre plus de 10 milliards d'habitants à l'aube de 2050.*

*Nous sommes conscients que les contours de notre planète de demain se dessinent aujourd'hui. C'est à nous de prendre les décisions maintenant qui nous permettront de mieux vivre dans le futur.*

*Demain justement, si nous voulons être capables de nous développer durablement, nous devons faire interagir trois mondes qui se sont longtemps ignorés, et ce de façon pérenne : l'économie, l'écologie, et le social.*

*Respecter le Développement Durable c'est avant tout pour la société Andros, respecter les hommes, protéger les ressources naturelles, et augmenter sa production afin de répondre au mieux à la demande des consommateurs.*

*Originaire du nord du lot, Andros, entreprise familiale et indépendante, a fait le vœu depuis trois générations, d'offrir le meilleur des fruits, dans le respect des principes éthiques et sociaux, qui font depuis toujours son identité.*

*Soucieux de satisfaire les besoins et les attentes de ses parties prenantes et de la société en général, le Président de la Société Andros renouvelle sans hésitation son engagement à respecter les 10 principes fondamentaux du Pacte Mondial pour 2014 et à les faire respecter par l'ensemble de ses salariés.*

## Les 10 principes

<p><b>DROITS DE L'HOMME</b></p>	<p>Principe 1: Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme</p> <p>Principe 2: Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme</p>
<p><b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b></p>	<p>Principe 3: Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective</p> <p>Principe 4: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire</p> <p>Principe 5: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants</p> <p>Principe 6: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession</p>
<p><b>ENVIRONNEMENT</b></p>	<p>Principe 7: Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement</p> <p>Principe 8: Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement</p> <p>Principe 9: Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement</p>
<p><b>LUTTE CONTRE LA CORRUPTION</b></p>	<p>Principe 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</p>

## 2. Un engagement mis en pratique par tous :

### 2.1. Sur les droits de l'homme

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.
- 

Andros est une entreprise française qui depuis sa création dans les années 50 n'a cessé de croître jusqu'à devenir aujourd'hui un groupe international.

Comme toutes les entreprises immatriculées et déclarées en France, Andros respecte la législation française, justement une de celles qui protègent le mieux ses ressortissants. Donc en toute logique, Andros adhère et applique tous les principes de la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne.

Andros est particulièrement sensible à la situation des personnes handicapées qu'elle compte dans ses effectifs, et souhaite faciliter autant que possible leur bonne intégration.

#### Actions :

Nous avons fait le pari de réussir à intégrer des personnes handicapées dans une usine à la cadence et aux normes de sécurité très strictes :

Nous ? Le groupe Andros, entreprise familiale qui s'efforce de rester proche des personnes et de véhiculer à ses salariés des valeurs de bon sens, d'amour des choses simples, du respect des hommes et des ressources naturelles.

Plus précisément, c'est l'histoire d'un des dirigeants de l'entreprise, également père d'un jeune adulte autiste qui préfère réfléchir à une solution qui pourrait aider d'autres familles plutôt que d'utiliser ses ressources financières et humaines au seul profit de son fils....

Le projet ? Proposer un lieu de vie, d'accompagnement et d'activités à des jeunes adultes autistes tout en leur donnant la possibilité de travailler dans l'entreprise.

Où ? Dans les anciennes écuries du Château de Auneau.

L'objectif ? Nous voulons démontrer qu'un projet de vie ouvert sur la société, avec un emploi en entreprise et une prise en charge éducative comportementale adaptée à l'autisme, constitue une solution efficace et enrichissante pour tous ses acteurs, et une organisation plus économique pour la société, que celle d'une prise en charge en institution spécialisée classique.

Notre volonté à terme est de faire essaimer ce projet expérimental et de permettre à d'autres entreprises de le reproduire, en bénéficiant de notre expérience.

Quand ? Première intégration dans l'entreprise : novembre 2014 ; Ouverture du lieu de vie : septembre 2016

### *Axes de progression :*

Pour des contraintes liées aux délais des travaux dans la structure d'hébergement, le projet s'est mis en place en deux temps :

- Intégration dans l'entreprise : 2014-2015
- Ouverture du lieu de vie et d'activité : septembre 2016

### Premier Bilan (fin 2014- début 2015):

\*Première période de stage (3 mois) pour un travailleur autiste : novembre 2014

Débuts très prometteurs : Il a énormément progressé, il sait se repérer seul dans l'usine et toute la procédure d'arrivée est désormais bien maîtrisée et intégrée.

Il semblerait cependant que le poste qu'il occupe ne lui permette pas de progresser beaucoup plus ou d'acquérir plus d'autonomie.

Nous envisageons donc de le faire passer sur un autre poste au cours de sa deuxième période de stage. Les accompagnateurs ont noté une certaine affirmation et une certaine "maturité" dans son comportement. Il semble devenir de plus en plus "adulte".

Ses parents sont enchantés du projet et de son travail. Résultat très positif même à la maison.

\*Deuxième jeune autiste attendu début mars :

Son profil et la date de son arrivée ont été validés par la commission de préorientation du mois de janvier (avec la MDPH et le médecin du travail).

Il sera accueilli dans l'entreprise dans les mêmes conditions que le premier travailleur autiste : stage de 3 mois renouvelable une fois.

Mais, au vu de ses compétences et de ses capacités, il a été décidé de lui proposer directement un poste avec un peu plus de technicité.

Prochaines étapes :

- \*Mettre en place les deux nouveaux postes et s'assurer que tous les outils nécessaires à la réalisation de leur mission sont bien à disposition.
- \*Préparer le futur contrat de travail qui va être proposé aux stagiaires : après la période de 6 mois, si le bilan est positif, ils passeront en CDI.
- \*Suivre la consultation des entreprises puis le début des travaux (prévu début mai)
- \*Réfléchir aux activités proposées dans le futur lieu de vie et rencontrer des professionnels qui pourraient être intéressés par le projet.
- \*Préparer la mise à jour du budget et le personnel nécessaire au bon fonctionnement.



## 2.2. Sur les normes de travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;

4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

5. L'abolition effective du travail des enfants ;

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

---

L'entreprise Andros adhère et applique tous les principes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Celle-ci définit :

- Le travail forcé : la situation des personnes soumises à des contraintes psychologiques ou physiques pour effectuer un travail, qu'elles n'auraient pas effectué si elles avaient été libres de choisir.
- Le travail des enfants : c'est une activité économique, payée ou non, réalisée par une personne de moins de 18 ans.
- L'abolition de la discrimination en matière d'emploi et de profession et le principe d'égalité des chances et de traitement : les motifs de discrimination qui sont énumérés dans la convention n° 111, tels que la race, la couleur et la nationalité, couvrent également la discrimination basée sur l'ethnicité ou l'appartenance à un peuple indigène.

### Actions :

En effet, tous ces principes sont repris et détaillés dans le code que nous faisons systématiquement signer à tous nos fournisseurs.

L'entreprise s'engage à respecter ce code et toutes les règles de bonne conduite qui en découlent mais oblige surtout ses cocontractants à respecter eux-mêmes les normes du travail françaises, les lois relatives à la concurrence loyale et à la lutte contre toute forme de corruption.

Ainsi, tous les acheteurs du groupe sont priés de faire signer systématiquement, chaque année et à chaque fournisseur le code en question.



## CODE DE BONNE CONDUITE

Andros souhaite conduire l'ensemble de ses activités 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.

Pour ce faire, Andros s'engage à respecter le présent Code et les règles de bonne conduite qui en découlent, celles-ci étant minimales et non négociables. Et, puisque les fournisseurs constituent un maillon important de la chaîne de valeurs dans le cycle de vie de nos produits, l'entreprise exige d'eux qu'ils adoptent un comportement similaire pour garantir le respect général des normes éthiques.

Le Fournisseur s'engage ainsi 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 sa

### Normes de travail

#### Travail forcé

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

Le Fournisseur ne peut en aucun cas avoir recours aux punitions physiques, menaces, 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 ils sont physiquement, socialement et moralement nuisible pour les enfants, ou que ce travail interfère avec les besoins scolaires. Dans les autres cas, il contribuera à des programmes permettant de poursuivre des études de qualité.

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

#### Rémunération

Le Fournisseur doit verser un salaire à ses employés, conformément aux normes en vigueur 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 le 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 par la loi nationale.

#### Heures de travail

Le Fournisseur doit s'assurer que les heures et jours de travail de ses employés sont conformes à la loi nationale. Il est interdit de demander régulièrement aux travailleurs de travailler plus de 48 heures par semaine et au moins un jour de repos par semaine sera accordé.

#### Non-discrimination et liberté d'association

Le Fournisseur doit interdire toute discrimination dans le recrutement, les compensations, l'accès à la formation, la promotion, le licenciement ou la mise à la retraite pour des raisons de race, de caste, d'origine nationale, de religion, d'âge, d'handicap, de sexe, d'orientation sexuelle, d'appartenance à un syndicat ou à un parti politique, ou pour tout autre motif interdit par la loi.

Les travailleurs, sans distinction, ont le droit d'adhérer ou de créer un syndicat de leur choix et de participer à des négociations collectives.

#### Conditions d'hygiène et de sécurité

Le Fournisseur doit faire respecter les règles d'hygiène et de sécurité, en tenant compte des dangers spécifiques de son activité.

Les installations doivent être construites et entretenues en conformité avec les normes fixées dans les règlements en vigueur.

Le Fournisseur prend les mesures pour éviter les accidents matériels et corporels, et propose à chacun de ses employés des formations systématiques d'hygiène et de sécurité. Il prévoit un accès rapide à l'assistance médicale d'urgence.

Il fournit à ses employés un accès à des sanitaires propres et à de l'eau potable.

Si l'hébergement est fourni, il doit être propre, sûr et répondre aux besoins fondamentaux des travailleurs.

### Bonne pratique des affaires

Le Fournisseur se conforme à l'ensemble des lois et réglementations en vigueur sur la bonne conduite des affaires, notamment en termes de lutte contre la corruption.

Le Fournisseur ne doit jamais, directement ou par l'entremise d'intermédiaires, proposer un quelconque avantage personnel en vue d'obtenir ou de conserver une affaire ou tout autre avantage provenant d'une tierce partie, qu'elle soit publique ou privée.

Le Fournisseur doit également refuser tout avantage de ce type en échange d'un quelconque traitement préférentiel d'une tierce partie.

### Respect de l'environnement

Le Fournisseur doit exercer leurs activités dans le respect de l'environnement et se conformer à toutes les lois et réglementations en vigueur en la matière.

Dans le cas de produits exportés, la norme retenue sera la plus contraignante, entre celle du pays de fabrication et celle du pays de livraison des produits.

Nom et fonction du signataire (représentant légal du Fournisseur): .....

J'ai pris bonne connaissance du présent Code de Conduite et je m'engage à le faire respecter en tout point au sein de ....., dont je suis le représentant légal.

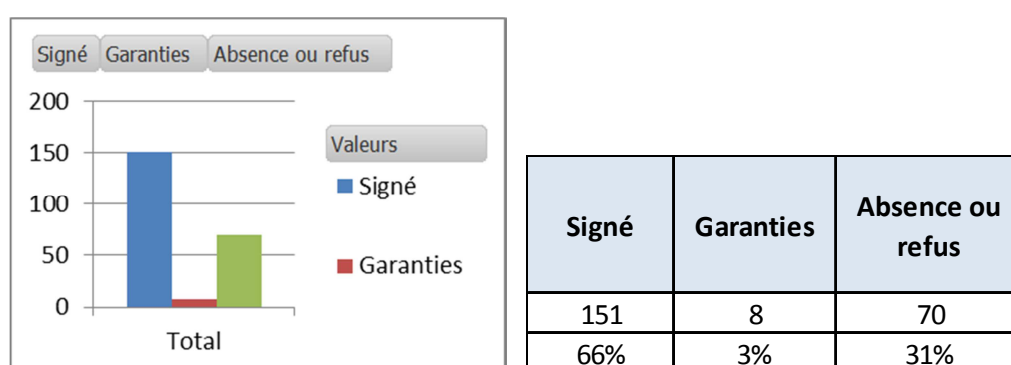
Date et Signature Tampon



Axes de progression :

Sur les trois sites du Pôle Fruits que constitue la société Andros SNC, les acheteurs ont été particulièrement sensibilisés au respect des bonnes pratiques éthiques et plus largement à toutes les problématiques liées au développement durable. De ce fait, ils se sont montrés plus attentifs et plus convaincants quant à la signature et au respect du code éthique fournisseur.

Ainsi nous avons pu constater que sur un an, plus de 66 % de nos fournisseurs avaient signés le code ci-dessus.



Nous avons accepté les refus lorsque les fournisseurs eux-mêmes avaient des garanties : lorsqu'ils possédaient leur propre code éthique, si celui-ci était au moins aussi contraignant que le nôtre. Tous les documents présentés ont donc été scrupuleusement étudiés et soumis à une validation de la direction.

## 2.3. Sur l'environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et

9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

---

### Actions :

Au travers de ses achats et approvisionnements, Andros est conscient que la société entretient une dépendance vis à vis des ressources naturelles.

L'entreprise formalise avec les parties prenantes des plans d'actions en matière d'approvisionnement durable et responsable et définit conjointement un plan de réduction des impacts environnementaux aux étapes en amont de ses usines. Pour ses usines et ses moyens de distribution, Andros s'engage à mettre en œuvre des solutions pour :

- suivre ses consommations d'énergie, d'eau
- identifier les sources d'économies potentielles
- activer des plans d'actions y afférant

Andros par son organisation et ses actions, vise à :

- limiter la production de déchets et à les valoriser
- améliorer notre efficacité énergétique
- améliorer notre empreinte carbone

et ainsi lutter contre le changement climatique

- limiter et traiter les produits toxiques et dangereux
- limiter l'impact de l'ensemble de nos émissions (solide, liquide, gazeux, sonore)

### Axes de progression :

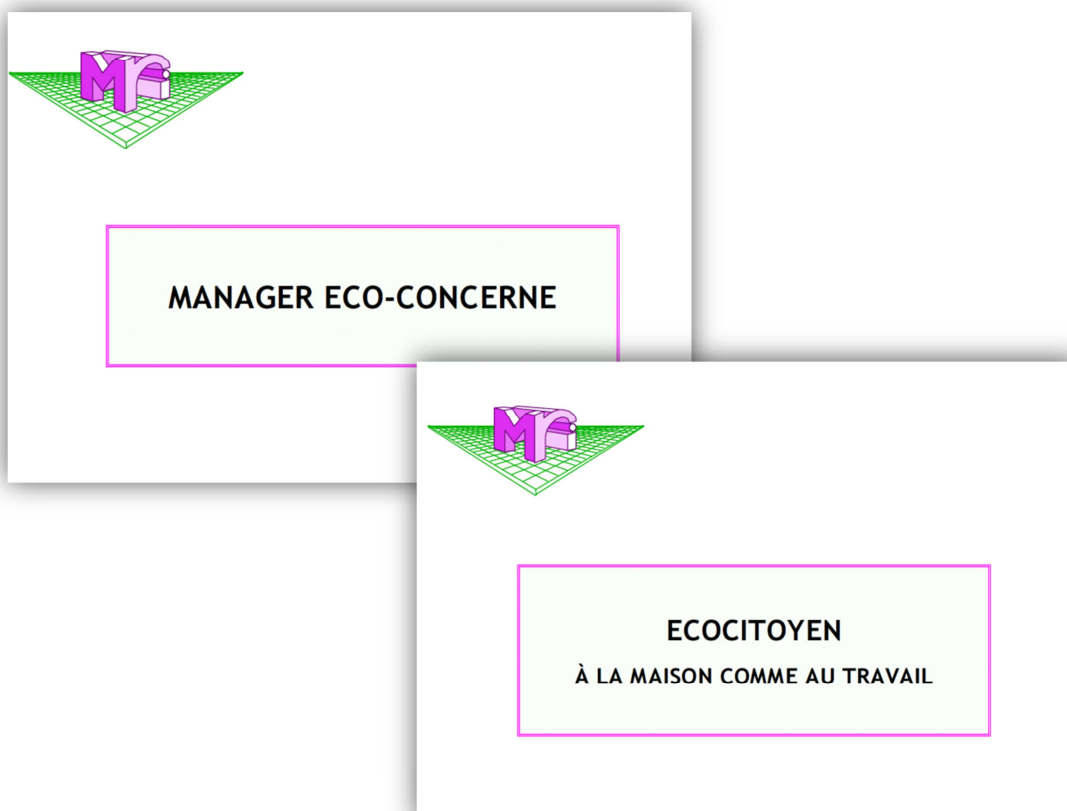
La Direction Industrielle accompagne ses équipes dans la mise en œuvre opérationnelle des mesures de protection de l'environnement, assure le suivi de leurs plans d'amélioration, favorise le partage des bonnes pratiques et suit l'évolution des indicateurs environnementaux.

Notre impact environnemental est de plus en plus pris en compte dans les modes de management et de prise de décision. En effet, s'il est important de réduire les répercussions de nos activités sur l'environnement, il est primordial de faire changer avant tout les comportements et les mentalités. C'est pourquoi, les salariés directement concernés (au regard de leur poste de travail) ont été sensibilisés au gaspillage et aux bonnes pratiques environnementales. Pour ce faire, des formations ont été proposées sur les thèmes de :

- L'optimisation des consommations d'eau et d'électricité,
- Le tri du papier, du carton, et des gobelets
- La valorisation des déchets

A ce jour environ 200 personnes ont été formées. Les formations durent en principe une journée et ont pour objectif principal d'expliquer aux salariés l'environnement dans lequel nous vivons et leur donner des pistes pour faire des économies au quotidien (que ce soit sur le lieu de travail ou même à la maison).

Ces formations seront prochainement étendues à tous les cadres.



**ECOCITOYEN AU TRAVAIL COMME A LA MAISON**

**RAPPEL DES OBJECTIFS :**

- Prendre connaissance du module de formation « **Ecocitoyen à la maison comme au travail** » pour valider son **déploiement** auprès des salariés
- Devenir un **manager éco-concerné**

**ECOCITOYEN AU TRAVAIL COMME A LA MAISON**

**SOMMES NOUS PRETS ?**

(à entendre des vérités qui dérangent ?)

- Si tout va mal, ce n'est pas ma faute. Pourquoi devrais-je faire un effort ? -
- De toute façon, les progrès technologiques apportent toujours des solutions. Pourquoi s'en faire ? -
- Cela fait longtemps que l'on nous fait peur avec la fin du monde. Mais les spécialistes même ne sont pas d'accord entre eux. -
- Tous ces problèmes, ça nous dépasse... Que pourrait-on y faire ? -
- Qu'est-ce que j'y peux, à moi tout seul ? -

**Et VOUS ?**

**IL Y A DE LA RESISTANCE DANS L'AIR !**

Désireuse d'utiliser des technologies respectueuses de l'environnement et compte tenu de son activité, la société Andros a conçu et fabriqué elle-même ses propres stations d'épurations. De ce fait une attention toute particulière est accordée à ses rejets dans l'eau : la gestion et le traitement des eaux usées sont donc des priorités.

Afin d'améliorer son rendement épuratoire, Andros étudie, en coordination avec l'Agence de l'eau, des possibilités de limiter encore les rejets de phosphore en modifiant ses processus d'épuration d'eau.

L'eau est rejetée dans les cours d'eau

Les boues sont valorisées en épandage ou compostage

Toutes les STEP sont certifiées SRR (suivi régulier des rejets)

**RSDE**  
Tous les sites participent au programme RSDE.

- Le GIE du Cailly est encore dans la phase d'amélioration de la connaissance (PHASE 1)
- Les autres sont en surveillance et réduction des substances (PHASE 2)

Molécules concernées : Zinc, nickel, nonylphénol

**Evolution**  
En 4 ans, les rejets de DCO dans les cours d'eau ont baissé de 37%

## 2.4. Sur la lutte contre la corruption

### 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 code pénal et le code du travail définissent et sanctionnent les actes de corruption en France. La Convention des Nations Unies contre la corruption, quant à elle, est le premier instrument international juridiquement contraignant de lutte contre la corruption.

Elle est entrée en vigueur le 14 décembre 2005. Traitant les aspects les plus importants de la lutte contre la corruption que sont la prévention, l'incrimination, la coopération internationale et le recouvrement d'avoirs, elle a été ratifiée, à ce jour, par plus des deux tiers des 193 États Membres de l'ONU.

La Convention est importante car toutes les mesures nationales, régionales et internationales de lutte contre la corruption s'inscrivent désormais dans le cadre d'un ensemble unique d'obligations et de principes directeurs.

Toutefois, son efficacité ne sera réelle que si elle est rigoureusement appliquée.

L'entreprise Andros, par souci de lutter au mieux contre tout type de corruption a rassemblé toutes les règles et les principes qu'elle défend dans un seul et même document : le code de bonne conduite des affaires.

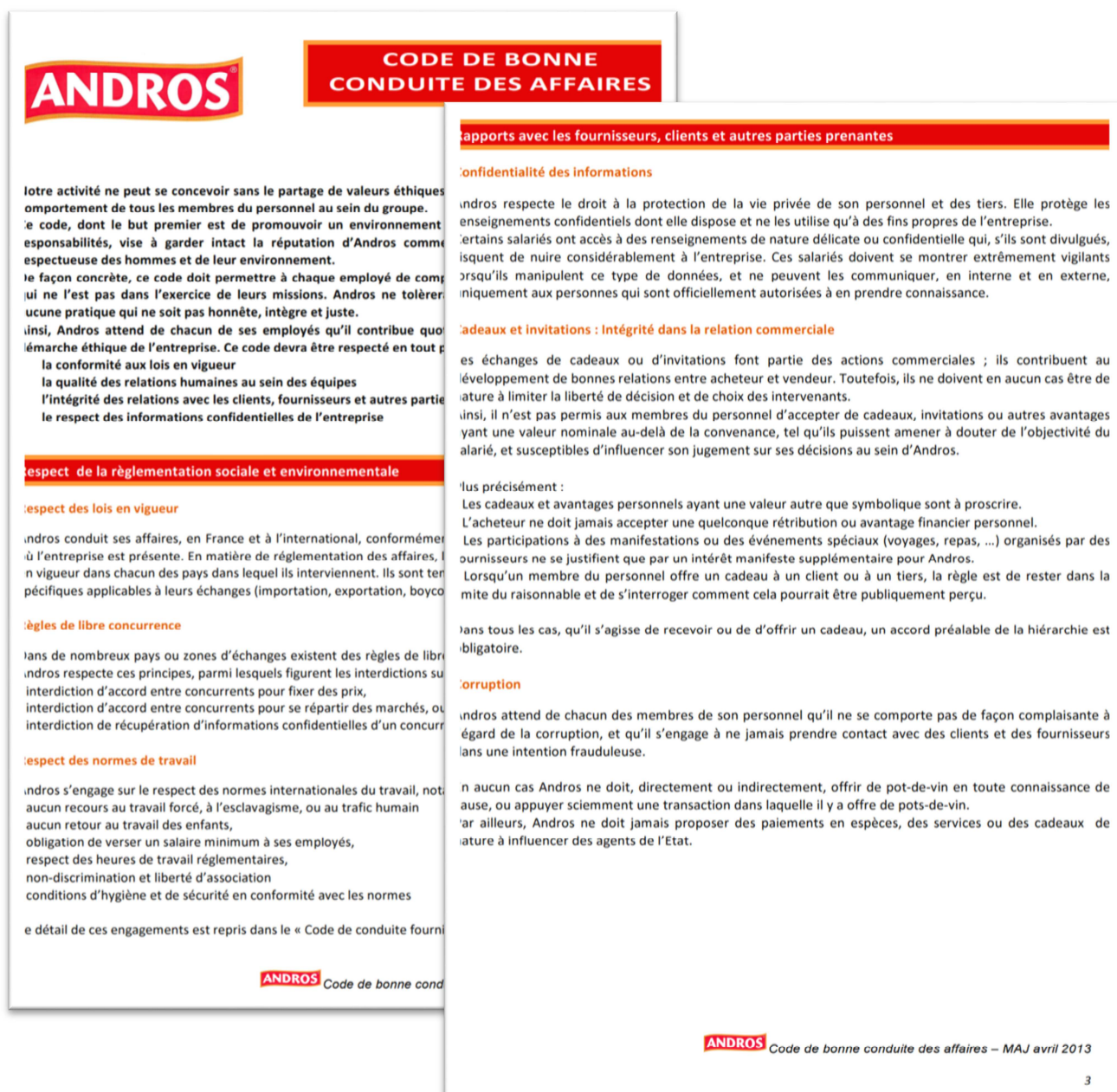
Ce dernier a été transmis et validé par le Comité d'Entreprise et est en cours d'intégration dans les Règlements Intérieurs de chaque site.

Ce sont les instances du personnel internes et les comités d'entreprise qui doivent informer et sensibiliser les salariés au respect des principes édictés dans le code.

Ce code sera également intégré au livret d'accueil, document remis à chaque nouvel arrivant dans l'entreprise.

L'entreprise se réserve aussi le droit de le diffuser avec les bulletins de paye et même de faire des audits internes sur sa bonne application.

### Actions :



**Axes de progression :**

Plus qu'un simple moyen de contrôle et de sanction du respect de ce code, nous préférons mettre l'accent sur la protection des salariés. Nous réfléchissons actuellement à la possibilité de faire appel à un « lanceur d'alerte » : salarié de l'entreprise qui aurait pour mission de recueillir, auprès des salariés, toutes les informations relatives au non-respect des principes énoncés dans le code.

Autrement dit : il s'agit de quelqu'un qui révèle, de bonne foi, des faits qui lui semblent contraires au bon fonctionnement de la société. Concrètement, c'est une procédure qui permet aux salariés de dénoncer, en toute confiance et sans crainte, les éventuelles fraudes ou manquements aux principes du code.