

BONGRAIN SA

Pacte Mondial

Communication sur le Progrès 2011

Juillet 2012

SOMMAIRE

1. Déclaration d'Alex Bongrain

Président-Directeur général de Bongrain SA

2. L'application des principes du Pacte Mondial dans le Groupe

- Droits de l'Homme
- Droit du Travail
- Environnement
- Lutte contre la corruption

3. Table de concordance

Contacts

Pour toute information complémentaire sur cette communication, vous pouvez contacter :

Béatrice GIRAUD – Directrice de la Communication
beatrice.giraud@lalliance.com

Nous vous remercions de nous faire part de vos remarques et de vos suggestions. Elles nous permettront d'améliorer notre Communication sur le Progrès 2011.

1. DÉCLARATION D'ALEX BONGRAIN, PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL

En 1956, Jean-Noël Bongrain crée le Caprice des Dieux, un fromage innovant dont la saveur et la qualité constante gagneront la confiance des consommateurs. Cette confiance reste au cœur des relations qui se sont établies, au fur et à mesure de la croissance du Groupe, entre nos marques et leurs consommateurs, entre les entreprises du Groupe et leurs parties prenantes.

Notre groupe familial rassemble des entreprises à taille humaine, unies par une culture forte et partagée. Les principes du Pacte Mondial, auquel nous adhérons depuis 2003, sont en parfaite cohérence avec nos valeurs et la démarche d'Excellence que nous déployons. Nous nous attachons à les appliquer au quotidien et à progresser.

Nos fromageries sont le plus souvent implantées au cœur de leur bassin laitier, dans des zones rurales où elles jouent un rôle important pour l'emploi et le développement de leur région. Le respect des personnes et de l'environnement est essentiel à leur réussite et à celle du Groupe.

Notre démarche d'achats solidaires, le déploiement de notre programme d'approvisionnements laitiers responsables, la contribution d'entreprises du Groupe à des projets de biométhanisation et celle de nos salariés au développement de micro-crédits comptent parmi les avancées de l'année 2011.

Alex Bongrain

Alex Bongrain

2. L'APPLICATION DES PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DANS LE GROUPE BONGRAIN

DROITS DE L'HOMME

Les principes du Pacte Mondial

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.
2. et à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

Dispositifs d'application

▪ **Finalités.** *"Favoriser l'épanouissement professionnel et social des femmes et des hommes qui travaillent dans et pour le Groupe ", "Participer au développement économique et social des pays qui accueillent le Groupe et servir le bien commun"* figurent parmi les finalités de l'entreprise. Le Groupe vise une performance équilibrée, qui allie développement économique et social dans le respect des personnes et de l'environnement.

▪ **Ressources humaines.** Les politiques de ressources humaines et les règlements des entités respectent les conventions internationales en matière de droits de l'homme. Les entités du Groupe s'attachent à assurer à leurs collaborateurs des conditions de travail qui garantissent leur intégrité physique et mentale, respectent leur vie privée et leur vie de famille.

Le Groupe déploie un programme mondial de mobilisation et de formation afin d'améliorer la sécurité au travail : l'objectif est de diviser par 4 la fréquence ces accidents pour passer au-dessous de 5 accidents avec arrêt par million d'heures travaillées.

Un référentiel commun sert de guide à toutes les unités. Des Règles d'Or de la Sécurité sont fixées pour chaque métier. Les situations à risques sont systématiquement inventoriées. Toutes les filiales ont défini et mettent en œuvre des plans d'action avec des objectifs chiffrés et contrôlés.

▪ **Producteurs de lait.** Les entreprises du Groupe achètent plus de 3,5 milliards de litres de lait à 15 000 producteurs dans le monde, souvent dans le cadre de contrats à long terme. Les partenariats conclus avec les producteurs intègrent des prestations de conseil et d'assistance pour mettre en œuvre les meilleures pratiques d'élevage améliorer la qualité du lait et les performances de leur exploitation.

Le Groupe contribue à la modernisation et à la mise aux normes sanitaires des exploitations avec l'installation de cuves de refroidissement à la ferme, la formation des producteurs aux bonnes pratiques de gestion du troupeau et de production.

▪ **Fournisseurs.** Le Groupe privilégie les collaborations durables et inscrit ses relations avec les fournisseurs dans une dynamique de progrès partagés.

Les performances sociales et environnementales des principaux fournisseurs sont évaluées selon une méthode commune par un prestataire spécialisé EcoVadis.

Une **Charte des Achats Durables & Solidaires** précise les attentes du Groupe. A titre d'exemple, les agences d'intérim doivent satisfaire des exigences spécifiques en matière d'insertion et d'emploi de personnes handicapées.

Un **Code de Conduite Achats** précise les engagements des acheteurs dans leurs relations avec les fournisseurs dans quatre grands domaines : intégrité et éthique, communication et collaboration, progrès et performance, responsabilité et achats durables.

▪ **Citoyenneté.** Bongrain finance des initiatives de développement humain et solidaire dans le domaine de la nutrition à travers son Fonds de dotation "Bien nourrir l'homme".

Il promeut une alimentation équilibrée, notamment auprès des enfants afin de prévenir l'obésité infantile : l'association Sapere intervient avec son soutien dans les classes primaires en France et dans plusieurs pays d'Europe.

Le Groupe encourage ses entités et leurs collaborateurs à soutenir des initiatives en faveur de la solidarité, de la santé, de l'éducation et de l'insertion sociale par le travail, le sport et la culture.

Avancées 2011

▪ **Relations avec les fournisseurs.** Le Groupe a signé la **Charte des Bonnes Pratiques** régissant la qualité des relations clients-fournisseurs. Cette initiative du Médiateur national des relations interentreprises les achats responsables et les partenariats de long terme entre grandes et petites entreprises d'une même filière au bénéfice de la compétitivité.

Un premier classement des grands donneurs d'ordre selon leurs pratiques a été réalisé en 2012 par la Médiation interentreprises, la Compagnie des dirigeants et acheteurs de France (CDAF), l'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie (ACFCI) et le magazine *Challenges* (n°305 du 14 au 20 juin 2012). **Bongrain occupe la 3^e place** de ce classement de 120 entreprises, les deux premières places revenant à des entreprises de service public.

▪ **Achats solidaires.** Pour faciliter le recours aux entreprises du secteur adapté et de l'insertion, le Groupe a souscrit un abonnement auprès de la **plateforme Pas@Pas** : elle permet aux acheteurs d'identifier et de contacter, dans leur région, des structures adaptées ou protégées susceptibles de leur fournir les produits et les prestations qu'ils recherchent.

▪ **Relations avec les organisations de producteurs de lait.** Les discussions engagées en 2011 se sont conclues en mars 2012 par un accord constructif avec les producteurs de lait regroupés au sein d'organisations de producteurs autour des fromageries. Le Groupe s'engage sur des **contrats de longue durée renouvelables** ce qui assure aux producteurs une réelle sécurité de débouchés. Les organisations de producteurs s'engagent de leur côté sur des plans de production trimestriels ce qui donnera au Groupe une meilleure visibilité sur ses approvisionnements.

▪ **Prévention des accidents.** En France, 120 à 180 ramassages de lait par an sont réalisés dans chaque exploitation. Pour les effectuer en toute sécurité pour les personnes, les animaux et les équipements, les visites comportementales de sécurité (VCS), généralisées dans les usines du Groupe, ont été étendues aux exploitations. L'objectif est de prévenir les accidents en améliorant les flux de circulation et en assurant des accès dégagés, propres et fonctionnels aux tanks à lait.

▪ **Solidarité et microcrédits.** Bongrain a rejoint en octobre 2011 **L'Arrondi Solidaire**. Les collaborateurs volontaires font don des centimes de leur salaire net chaque mois et Bongrain abonde leur don du même montant. L'argent collecté est reversé à deux associations qui le redistribuent sous forme de microcrédits : l'Adie, l'Association pour le droit à l'initiative économique qui opère en France auprès de personnes exclues du marché du travail, et PlaNet Finance qui intervient dans les pays qui ont le plus besoin de lutter contre la pauvreté.

Ces microcrédits permettent à des personnes qui n'ont pas accès aux prêts bancaires classiques de concrétiser des projets de création d'activité et d'emploi : une démarche cohérente avec la culture humaniste et entrepreneuriale du Groupe.

▪ **Solidarité et indépendance alimentaire.** En Afrique de l'Ouest chez les Peulh, l'excédent de lait produit durant la saison des pluies se perd faute de matériel et d'électricité pour le conserver. Le fonds de dotation de Bongrain soutient l'association From'Alliance qui aide les femmes Peulh à transformer ce lait en fromage. Le procédé de caillage est très simple et la caillebotte obtenue se conserve deux mois à température ambiante. 200 femmes ont été formées en 2011 et l'objectif est d'en former 5000 en trois ans.

DROIT DU TRAVAIL

Les principes du Pacte Mondial

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.

Dispositifs d'application

▪ Les entités du Groupe appliquent les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relatives aux principes et droits fondamentaux au travail, notamment en ce qui concerne l'abolition du travail des enfants et l'élimination de toutes formes de discrimination au travail.

▪ Les échanges avec les représentants du personnel sont fondés sur l'écoute et le respect mutuel. Ils sont orientés vers le développement conjoint de l'entreprise et de ses collaborateurs. Des enquêtes d'opinion sont réalisées régulièrement pour mesurer le climat social et répondre aux attentes des collaborateurs.

- Les relations entre les collaborateurs sont construites sur la confiance et le respect avec le souci de traiter chacun avec dignité. La tolérance (accepter et comprendre les autres) est l'une des quatre valeurs du Groupe avec le courage; l'honnêteté et la loyauté.
- Le Groupe assure à ses collaborateurs une égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, de développement des compétences, de mobilité professionnelle et d'épanouissement personnel.
Il veille à la diversité locale et culturelle dans ses recrutements.
Il conduit une politique active d'insertion des jeunes, de maintien dans l'emploi des seniors et d'intégration ou de maintien dans l'emploi de personnes handicapées grâce à des formations, des tutorats, des postes et des missions adaptées.
- Plusieurs filiales proposent des programmes de Maîtrise des Savoirs Fondamentaux (calcul, communication écrite et orale, informatique) aux opérateurs de production.
- Chaque entreprise du Groupe met en oeuvre un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- Dans les situations de restructuration, le Groupe s'engage à « ne jamais laisser un collaborateur seul face à son problème d'emploi » : il met en oeuvre dans tous les pays des dispositifs de mobilité interne, d'accompagnement et/ou de reclassement.

Avancées 2011

Protection sociale. Un accord a été signé en France avec les partenaires sociaux pour harmoniser les régimes de prévoyance incapacité, invalidité, décès en vigueur dans le Groupe. La construction d'un régime uniformisé permettra d'optimiser la prévoyance tout en renforçant l'équité entre nos entreprises.

Egalité hommes-femmes. Le recensement et le partage des meilleures pratiques dans huit domaines (recrutement, rémunération, évaluation des managers, gestion des carrières, aménagement du temps de travail, conditions de travail, équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, compétences et formation), la promotion des réussites féminines et de l'égalité professionnelle auprès des managers, des équipes de Ressources Humaines et des Directions générales des filiales favorise la hausse de l'encadrement féminin : les femmes représentent 41 % des collaborateurs du Groupe et 37,5 % de l'encadrement, en hausse de 3 points à périmètre comparable par rapport à 2010.

Travail et Handicap. De nombreuses initiatives facilitent l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées qui représentent 4,4 % de l'effectif en France et 2,8 % au total.

En 2011, l'engagement de notre filiale belge Passendale a été récompensé par l'Etoile Entreprendre pour les hommes de l'association JobCentrum. Passendale a spécialement aménagé un atelier qui emploie 12 personnes handicapées. Les 7 personnes handicapées recrutées en 2011 ont porté à 12 % la part de ses collaborateurs souffrant d'un handicap.

Prévention, diététique et santé. Ecole du dos, massages, yoga, gestion du stress, repas léger au restaurant d'entreprise : Bongrain Deutschland prend soin de la santé de ses salariés. L'entreprise offre à ceux qui le souhaitent les conseils personnalisés d'experts de la prévention et prend en charge une partie des frais liés à l'exercice d'activités sportives proches du domicile de ses employés..

Top Employeur en France et en Espagne. Pour la troisième année consécutive, Bongrain a reçu le label Top Employeur France, assorti en 2011 d'un Prix Spécial Culture d'entreprise. Délivré par l'Institut CRF, ce label reconnaît la qualité des pratiques managériales et des outils RH au service de ses collaborateurs. La filiale Mantequeras ARIAS a également été labellisée Top Employeur Espagne en 2011.

ENVIRONNEMENT

Les principes du Pacte Mondial

- 7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
- 8. à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
- 9. à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Dispositifs d'application

- Le Groupe met en œuvre une démarche d'amélioration continue pour réduire ses consommations et limiter ses impacts à chaque étape de son activité. Ses efforts portent en particulier sur la réduction de ses consommations d'eau, d'énergie et de matières premières et sur l'abaissement de la demande chimique en oxygène (DCO) de ses rejets aqueux (quantité d'oxygène nécessaire pour oxyder toute la matière organique contenue dans une eau).
- La standardisation des procédés et des modes opératoires, la généralisation des équipements les plus performants, le déploiement des meilleures pratiques permettent de renforcer la maîtrise de la qualité et l'efficacité énergétique, ce qui réduit les consommations de matières, d'eau et d'énergie, les rebuts de production, les émissions de CO₂ et les rejets aqueux.
- La direction industrielle Groupe accompagne les filiales dans la mise en œuvre de leur plan de management environnemental et leurs démarches de certification ISO 14001. Elle suit leurs programmes d'amélioration, contrôle l'évolution des indicateurs environnementaux.
- Un service de veille et d'expertise identifie et diffuse les meilleures pratiques internes et externes en matière de préservation de l'environnement, de gestion du cycle de vie et d'étiquetage des produits.
Des centres techniques par métiers sont chargés d'accélérer la diffusion des bonnes pratiques et des innovations techniques en matière de production.

- Les tournées de collecte de lait en amont et de livraison des clients en aval sont optimisées. Les flottes de camions sont récentes et bien entretenues ; les chauffeurs sont formés à l'écoconduite.

Avancées 2011

Des Approvisionnements Laitiers Responsables. Le développement des pâturages et de l'alimentation naturelle du troupeau sont au cœur de ce programme qui s'attache aussi promouvoir les meilleures pratiques d'abreuvement et de nettoyage pour réduire les surconsommations d'eau des exploitations.

Dans le bilan carbone d'une exploitation laitière, 43 % des émissions de gaz à effet de serre sont dus au méthane émis durant la rumination des animaux. 70 % peuvent être compensés par les prairies et les haies qui stockent le carbone et maintiennent la biodiversité. Riches en Oméga 3, la luzerne, l'herbe, le lin et le lupin améliorent le profil nutritionnel du lait et réduisent fortement les émissions de méthane des vaches durant la rumination. Bien gérées, les prairies ne nécessitent quasiment pas de pesticides et d'engrais et recyclent naturellement les déjections des troupeaux. Elles stockent le carbone, protègent les sols de l'érosion, filtrent l'eau, préservent la biodiversité. De plus, elles favorisent l'autonomie alimentaire des exploitations ce qui réduit leur exposition à la hausse des prix des intrants.

Des exploitations durables. Le Groupe accompagne les producteurs dans le développement durable de leur exploitation en leur proposant un diagnostic de leurs pratiques environnementales et de la rentabilité associée selon trois axes :

- la performance laitière du troupeau avec l'Institut du lait ;
- la performance alimentaire des matières premières entrantes et des cultures associées avec l'Institut de l'Agriculture Durable ;
- l'analyse du cycle de vie d'un lait au profil nutritionnel optimisé.

A l'issue du diagnostic, des propositions d'actions sont soumises au producteur qui choisit celles qu'il mettra en œuvre.

En 2011, Bongrain a accompagné des fermes pilotes en France, en Allemagne, en République Tchèque, en Slovaquie, en Hongrie et en Pologne. L'objectif d'associer à ce programme plus de 500 nouveaux producteurs par an.

Economies d'énergie et de CO2. La consommation d'énergie à la tonne produite a diminué d'environ 10 % en 3 ans.

La fromagerie d'Illoud (Haute Marne) qui produit Caprice des Dieux s'équipe d'une chaudière à bois qui couvrira 40 à 50 % de ses besoins énergétiques en 2012. Elle sera alimentée par le bois de forêts proches gérées durablement.

Le méthane, nouvelle voie de valorisation. Des projets sont en cours pour utiliser la méthanisation qui permet de produire de l'électricité et de la chaleur. Principes de fonctionnement : les déchets organiques issus de la fromagerie et des exploitations agricoles environnantes (végétaux, fumier, etc..) sont dirigés vers le centre de méthanisation. Ils y subissent une fermentation qui produit du méthane, source d'énergie transformée et redistribuée sous forme d'électricité pour la commune et de chaleur pour la fromagerie. Les sous-produits de la fermentation stabilisés et sans odeur sont répandus dans les champs comme fertilisants naturels.

informations environnementales sur les produits

Nous avons participé au projet Proxiproducts. Cette application permettra aux détenteurs de téléphones ou d'outils mobiles d'obtenir les informations nutritionnelles et l'analyse du cycle de vie (ACV) d'un produit en scannant son code barre.

Ce projet lancé avec l'appui de l'ANIA et des pouvoirs publics permet de tester la mise à disposition de ces informations aux consommateurs.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Les principes 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.

Dispositifs d'application

Le Groupe s'appuie sur sa culture d'entreprise et sur son dispositif de contrôle interne pour prévenir et détecter les faits de fraude et de corruption. Les pays les plus vulnérables font l'objet d'une attention particulière.

▪ L'honnêteté et la loyauté comptent parmi les 4 valeurs du Groupe Bongrain.

Le Groupe s'attache à bâtir avec ses partenaires des relations durables, fondées sur l'honnêteté, la confiance et l'intérêt mutuel.

La sélection des fournisseurs donne lieu à des appels d'offres ouverts et concurrentiels.

Les collaborateurs sont sensibilisés aux situations pouvant présenter un conflit d'intérêt.

▪ Les entités du Groupe s'engagent :

- à respecter les dispositions internationales contre le terrorisme et le blanchiment d'argent et à combattre la fraude et la corruption ;
- à agir en conformité avec les principes d'une concurrence loyale, dans le respect des lois applicables ;
- à promouvoir leurs produits et leurs services de façon honnête et loyale.

Avancées 2011

Prévention de la fraude. La Direction de l'Évaluation des Risques et de l'Audit Groupe a conduit une réflexion sur ce thème qui s'est concrétisée par :

- la sensibilisation des Comités de Direction des entités du Groupe ;
- l'élaboration d'un guide des bonnes pratiques de prévention afin d'aider les filiales à renforcer leur dispositif anti-fraude ;
- la vérification régulière de la pertinence des dispositifs de prévention par les services d'audit interne et recours à des spécialistes externes pour tester leur robustesse.

3. TABLE DE CONCORDANCE

Le rapport annuel 2011 de BONGRAIN SA rend compte de ses politiques, de ses actions et de ses résultats en matière sociale et environnementale.

Il inclut une table de correspondance avec les indicateurs de performance sociale et environnementale de la Global Reporting Initiative et avec la loi NRE.

<http://www.bongrain.com/r/finance/communiqués--rapports/rapports-annuels/rapports-annuels.html>

Des informations se rapportant aux 10 principes du Pacte Mondial sont publiées dans les pages suivantes :

Les principes du Pacte Mondial		
Droits de l'Homme		
Principe 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	Pages 8, 9, 10, 11, 32-35, 55, 59
Principe 2	Et à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme	Pages 8, 9, 32-35, 55, 59
Droit du travail		
Principe 3	Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective	Pages 8, 9, 30, 59
Principe 4	L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire	Pages 8,9, 59
Principe 5	L'abolition effective du travail des enfants	Pages 8,9, 59
Principe 6	L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	Pages 8,9, 10, 11, 32-35, 58-59
Environnement		
Principe 7	Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement	Pages 8, 9, 10, 11, 33-39, 50-54
Principe 8	À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	Pages 10, 11, 36-39, 50-54
Principe 9	À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	Pages 10, 11, 36-39, 50-54
Lutte contre la corruption		
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	Pages 8, 9, 31, 59, 61