



PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

COMMUNICATION SUR LE PROGRES



Juin 2017

SOMMAIRE

Page 3 : Notre lettre d'adhésion

Page 4 : Les 10 Principes

Page 5 : Le mot du Président

Page 7 : Nos actions

Page 7 : Normes internationales du travail

Page 8 : Environnement

Page 12 : Nos objectifs

Annexes :

Page 13 : Annexe 1 : Code de conduite signé avec la Société LLYOD

Page 16 : Annexe 2 : « Natural Rubber Latex, Production, properties and uses » par la Société WEBER & SCHAER

Page 20 : Annexe 3 : « Fonctionnement d'un incinérateur avec valorisation énergétique » par la Société ARC EN CIEL

NOTRE LETTRE D'ADHESION



Semelles et moulages latex 100 % naturel

H.E. Ban Ki-moon
Secrétaire Général
Nations Unies
New York, NY 10017
USA

Virieu, le 26 mai 2016

Objet: Lettre d'adhésion au Global Compact des Nations Unies

Honorable Secrétaire-Général,

J'ai l'honneur de vous confirmer que RELTEX SAS soutient les dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Par cette lettre, nous exprimons notre volonté d'intégrer ces principes dans la stratégie de notre entreprise, sa culture, ses opérations quotidiennes, et de les faire progresser dans notre zone d'influence. Egalement, de participer à des projets collaboratifs faisant progresser les objectifs de développement plus larges des Nations Unies, en particulier les objectifs de développement durable. RELTEX SAS fera une déclaration publique de cet engagement à ses parties prenantes.

Nous convenons également que l'une des obligations qui conditionne notre participation au Global Compact est la publication annuelle d'une Communication sur le Progrès (COP), décrivant les efforts de notre entreprise dans l'intégration des 10 principes. Nous nous engageons donc à publier nos progrès dans un délai d'un an maximum à compter de notre date d'adhésion, et par la suite *annuellement*, en conformité avec les directives pour les Communications sur le progrès du Global Compact. Cette COP contiendra trois éléments :

1. Le renouvellement signé du dirigeant envers le Global Compact et ses principes (document distinct de la présente lettre)
2. Une description des actions pratiques (politiques, procédures, activités) que l'entreprise a prises ou planifiées pour intégrer les thèmes des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.
3. Une mesure des résultats des actions entreprises, ou des objectifs chiffrés.

Meilleures salutations,



Patrick GIROUD
Président du Conseil d'Administration



Reltex

Z.I. BP 4 - 38730 VIRIEU-SUR-BOURBRE - FRANCE
Tél. 33 (0)4 74 88 22 05 - Fax 33 (0)4 74 88 22 16
e-mail : lactae.hevea@wanadoo.fr
www : <http://www.Lactae-hevea.tm.fr>
S.A.S. au capital de 200 000 € - RC Bourgoin B 070 503 453

LES 10 PRINCIPES

Droits de l'Homme

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.

Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

Normes internationales du travail

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

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

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

Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

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 mot du Président

La société RELTEX fabrique en France, depuis sa création en 1970, des semelles d'usure pour chaussures, par affinage du lait d'hévéa récolté dans les plantations de MALAISIE ou THAÏLANDE.

Il s'agit d'un procédé de fabrication entièrement manuel et unique au monde :

Coulage du lait d'hévéa liquide dans les moules, coagulation, cuisson, séchage.

Ce process comporte environ 50 opérations manuelles étalées sur une semaine



Pour en savoir plus :

https://www.youtube.com/watch?v=tzAZ_XNtjaE&feature=youtu.be

<http://www.lactae-hevea.com/>

Nos semelles sont commercialisées sous la marque LACTAE HEVEA depuis 1992 et sont destinées aux manufactures de chaussures haut de gamme.

La part export est de 30%.

En 2007, notre entreprise a été labellisée ENTREPRISE DU PATRIMOINE VIVANT.

<http://www.patrimoine-vivant.com/fr/showcompany/2041>

Nature et Artisanat font partie des valeurs fondamentales de l'entreprise.

RELTEX souhaite intégrer les enjeux de la protection de l'environnement et de la responsabilité sociale.

Depuis juin 2016, RELTEX soutient les dix principes du GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES concernant le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.



En complément quelques chiffres :

- Nombre de salariés : 33
- Nombre de paires de semelles produites par an : 300 000
- Consommation annuelle de lait d'hévéa liquide : 200 000 litres

NOS ACTIONS

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Notre activité artisanale repose sur une dextérité manuelle avant tout, toutes nos semelles étant fabriquées une à une manuellement

Santé et sécurité des salariés et conditions de travail

Des actions d'amélioration sont engagées :

- Optimisation d'un système de ventilation des ateliers

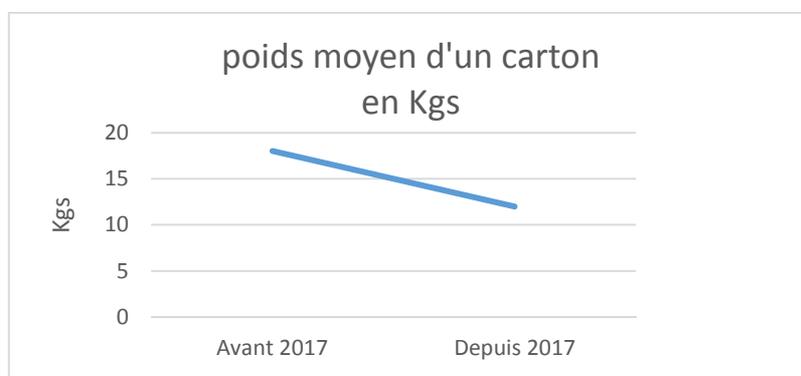
Conseillés par les organismes officiels et la médecine du travail, nous avons optimisé les systèmes de ventilation des ateliers.

- Parité homme-femme

Diminution du poids des cartons au poste emballage

Nous avons diminué la taille de nos cartons afin de ne pas dépasser le poids de 15 Kg par carton, venant de 18 Kg, afin de faciliter le travail du personnel masculin ou féminin du service conditionnement-emballage.

Cet allègement du poids de nos cartons profite également à toute la chaîne en aval : transporteurs et clientèle.



Recrutement et formation de nos artisans

Il n'existe pas de filière de formation, ni de diplômes qui préparent au travail dans notre entreprise car notre savoir-faire est unique au monde.

Le recrutement est basé uniquement sur les compétences, le talent et les dispositions pour faire ce travail.

Code de conduite

Nous commençons à mettre en place un code de conduite avec des clients et fournisseurs qui ont une politique de développement durable et des valeurs de respect des droits de l'homme et des conditions du travail.

Par exemple, en mars 2015, nous avons signé un tel accord avec l'un de nos clients allemands.

Annexe 1 : code de conduite signé avec notre client la Société LLOYD

ENVIRONNEMENT

MATIERE PREMIERE LE LAIT D'HEVEA

Nous avons la chance de travailler une très belle matière première naturelle le lait d'hévéa.

En effet, la semelle LACTAE HEVEA est issue de l'affinage du lait d'hévéa coulé liquide dans des moules.

La récolte du lait d'hévéa, loin d'affaiblir l'arbre, contribue au contraire à l'épanouir. Lorsque l'on atteint une extrémité de la partie entaillée, l'autre extrémité a fini de se régénérer et un nouveau cycle peut recommencer.

Aucune forêt naturelle n'est prélevée. Après 25 ans d'exploitation, le vieil arbre est coupé et un nouveau replanté.

Notre démarche

Nous avons souhaité avoir une meilleure compréhension de notre matière première le lait d'hévéa et nous intéresser aux conditions de travail dans les plantations, en connaître le fonctionnement sous l'aspect des hommes, des arbres et du lait le plus approprié à notre usage.

En 2015, une recherche sur la matière première Lait d'hévéa a été faite en collaboration avec nos fournisseurs.

Une garantie sur une bonne gouvernance des plantations nous a été remise par notre fournisseur que nous mettons en annexe 2.

Nous avons testé plusieurs laits de différentes plantations.

Une sélection a été faite et un cahier des charges élaboré, afin d'obtenir le matériau final premium.

Notre implication environnementale au niveau régional

- Traitement de nos rejets eaux usées

Depuis 2001, nous avons notre propre station d'épuration pour traiter nos rejets eaux usées.

En 2016, nous participons financièrement à une nouvelle station d'épuration intercommunale qui finit le traitement de nos rejets avant d'être restitués à la rivière locale LA BOURBRE.

En 2016, RELTEX rejoint l'association locale Bourbre Entreprises Environnement dont l'action est le développement d'une Charte Développement Durable : ACTION BOURBRE RESPONSABLE.

www.action-bourbre-responsable.org/

- Revalorisation de nos déchets

En raison du pouvoir calorifique extrêmement élevé (10 800 Kcal/Kg) de notre matériau LACTAE HEVEA, nos déchets de semelles sont revalorisés par incinération avec valorisation énergétique.

L'énergie thermique récupérée est utilisée pour un chauffage urbain collectif.

Voir annexe 3 « fonctionnement d'un incinérateur avec valorisation énergétique » réalisé par la société ARC EN CIEL

Notre implication environnementale au sein de l'entreprise

- Pré-diagnostic Eco-Conception réalisé par l'ADEME en 2016
- Participation à des ateliers sur la communication environnementale organisés à la CCI à Villefontaine.

L'objectif étant de savoir communiquer sur les performances environnementales de notre produit selon les cibles visées.

- Formation à la communication environnementale au sein de l'entreprise par un consultant.
- Sensibilisation au sein de l'entreprise à la démarche environnementale.

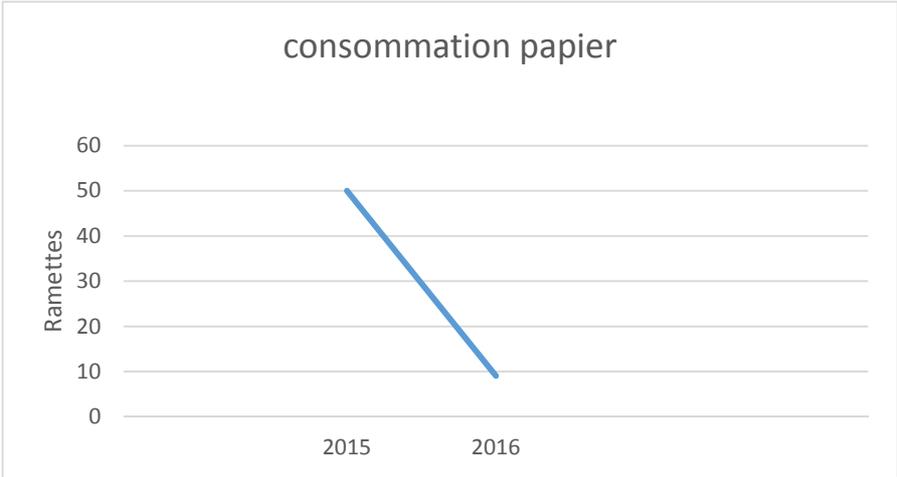
Action concrète et immédiate : diminution de notre consommation de papier

L'attention de tout le personnel a été attirée par la non utilisation de papier lorsque celui-ci n'était pas indispensable.

La même politique est appliquée avec nos clients et fournisseurs :

- Suppression de tout document papier : factures, paiements, documents d'expéditions qui sont dématérialisés par internet.
- Suppression de la machine à affranchir
- Suppression du fax

Ci-dessous évolution de notre consommation de papier entre 2015 et 2016.



NOS OBJECTIFS POUR 2017 – 2018

- Poursuivre les actions engagées en interne et en externe afin d'élargir et d'intégrer à tous les niveaux de l'entreprise les valeurs du Pacte Mondial et ses principes
- Amener d'autres entreprises, clients, fournisseurs, à adhérer au GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES et créer ou approfondir une véritable collaboration basée sur ses principes
- Poursuivre au sein de l'entreprise la politique d'économie de la consommation et de l'énergie.



LACTAE HEVEA

L'excellence par nature

CODE OF CONDUCT

Preface

LLOYD Shoes GmbH has been perfecting the manufacture of particularly valuable shoes in terms of quality, fit and design for more than 120 years. We have never accepted any compromises when it comes to quality, and are just as adamant about our responsibility to society as a company. This applies for all areas along the value creation chain, be this in relationships with our employees and customers, the cooperation with our suppliers, an ecological responsibility for the environment just as much as an ethical responsibility in ever faster moving business cycles.

The LLOYD Code of Conduct sets out the framework for all entrepreneurial and social activities of the company. In this way we place not only ourselves but also our business partners under an obligation to comply with internationally recognised minimum labour and social law standards in accordance with the conventions of the International Labour Organization (ILO) within the scope of transparent and cooperative business relationships as well as important ecological factors.

§ 1 Scope

The LLOYD Code of Conduct applies for all suppliers, their sub-contractors and further business partners who have business relationships with LLOYD Shoes GmbH (hereinafter referred to as LLOYD).

§ 2 Legal foundations

Every business partner is, in principle, obliged to comply with all applicable statutory regulations that are relevant within his business operations. This is particularly true for the applicable social and environmental standards. Should a provision in the LLOYD Code of Conduct violate an applicable national law, LLOYD must be informed of this fact before the Code of Conduct is signed. In the event of contradictory requirements in terms of national legislation, extrajudicial regulations and the LLOYD Code of Conduct, the highest requirements in each case shall be applicable.

§ 3 Child labour

LLOYD does not allow any child labour. It is forbidden to employ children under the age of 15 (or 14 in countries where legislation allows this) or who are younger than the minimum legal working age in countries where this is above 15.

A child is any person under the age of 18. All legal restrictions as regards the employment of children must be observed. Children should be protected in particular against economic exploitation, the performance of dangerous work and work that affects the education of the child as well as influences that could endanger the health or the physical, mental, spiritual, moral or social development of the child.

(conventions 138 and 182 of the International Labour Organization)

§ 4 Forced labour

Forced labour is not tolerated by LLOYD, including bonded labour and prison labour. Every employee must pursue their work at their own initiative and may not be forced to perform this work.

(conventions 29 and 105 of the International Labour Organization)

§ 5 Discrimination

LLOYD does not tolerate any discrimination on the grounds of race, social class, nationality, religion, disability, sex, sexual orientation, membership of an association or political attitude. This holds particularly true for the employment, remuneration, further training, promotion, dismissal or going into retirement.

We expect that every employee be treated with respect and dignity.

(conventions 100 and 111 of the International Labour Organization)



§ 6 Remuneration

In accordance with Art. 23, paragraph 3 of the Universal Declaration of Human Rights, "Everyone who works has the right to just and favourable remuneration ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity, [...]". This is why the business partner must ensure that at least the minimum legal wage is paid and that the wage that is paid is enough to satisfy the worker's basic needs. In addition, the wages must be paid regularly and punctually and represent a reasonable remuneration for the work that is performed.

LLOYD expects that every employee is entitled to an employment contract that sets out the benefits and terms of the employment in the language of the country. The business partner must hereby ensure that all employees have been informed of their rights and duties. This holds particularly true for the regular start of work, working hours, remuneration, holiday entitlement, protection against unfair dismissal as well as maternity leave.

§ 7 Working hours

The business partner must ensure that the regular working hours do not exceed 48 hours per week and that the number of working hours allowed by law is not exceeded if this is less than 48 hours. Furthermore, the business partner must allow at least one day off in every period of seven days. Overtime must be on a voluntary basis and must be compensated in accordance with the statutory regulations.

(conventions 1, 14 and 30 of the International Labour Organization)

§ 8 Freedom of association

The employees have the right to join associations of their choice or to found these and enter into collective negotiations. LLOYD does not tolerate any measures and actions on the part of the business partner that prevent or hinder the employees from founding such an association peacefully and in accordance with applicable laws or from joining such an association.

(conventions 87, 98 and 135 of the International Labour Organization)

§ 9 Health/safety

LLOYD expects that the business partner guarantees a safe, clean and hygienically harmless working environment. The business partner must ensure that measures are taken to avoid accidents and health risks that could occur in connection with the work or operating equipment. Furthermore, the business partner is obliged to provide access to clean sanitary installations and clean drinking water for his employees and to provide a hygienic appliance for the storage of food.

All persons working on the site in question must be regularly trained on what to do in the event of a fire or other emergency. Evacuation plans and fire-fighting equipment must be present in this connection.

The business partner is also obliged to provide functional first-aid equipment and must guarantee that a doctor can be contacted during the working hours.

§ 10 Environmental protection

LLOYD expects its business partners to act responsibly so as to protect the environment. The business partner must therefore ensure that, within the scope of his business activities, all relevant environmental protection laws and regulations of the corresponding country are observed and all necessary environmental approvals and licences have been obtained for the operations.

All natural resources must be used sustainably and responsibly.



§ 11 Corruption and bribery

LLOYD strictly rejects any kind of bribery and corruption and will tolerate no breaches. We also expect our business partners not to tolerate any possible kind and not to get involved in this in any way.

§ 12 Data protection

The use of electronic communication channels is today a prerequisite for the success of a company. LLOYD respects all applicable laws and regulations on the protection of the personal data of employees, customers, suppliers and other business partners and assumes a corresponding behaviour from all of its business partners.

§ 13 Management systems

The business partner pledges to satisfy the requirements of the LLOYD Code of Conduct and to monitor its implementation periodically. The content of the Code of Conduct should be regularly communicated to all employees. This is why the business partner must keep and update appropriate documentation as regards the fulfilment of these requirements. The business partner must ensure that the requirements of the Code of Conduct are also observed by his sub-suppliers.

§ 14 Cooperation

LLOYD trusts in the principle of cooperation and strives to find sustainable solutions together with the corresponding business partners. LLOYD encourages its suppliers to communicate the content of the Code of Conduct and principle of cooperation to other business partners along the supply chain.

Last revised: January 2012

VIRIEU
20/3/2015

Le Président du Conseil
d'Administration


P. GIROUD

PRELTEX S.A.
Capital 200.000 €
33730 VIRIEU SUR BOUBRE
Tél. 33 (0)4 74 88 22 05
SIRET 270 508 453 00030 – Code APE 193 Z

Nursery



Copyright all pictures: Michael Kottmeier

W WEBER &
SCHAER
since 1883

Tapping



W WEBER &
SCHAER
since 1883

Tree with cup



W WEBER &
SCHAER
since 1843

Tapper collecting field latex



W WEBER &
SCHAER
since 1843

Transport



W WEBER &
SCHAER
since 1963

o

Fieldlatex pouring into the reception tanks through a 60 mesh sieve



W WEBER &
SCHAER
since 1963

Social / environmental standarts

Weber & Schaer / Code of Conduct

.....

“Child work

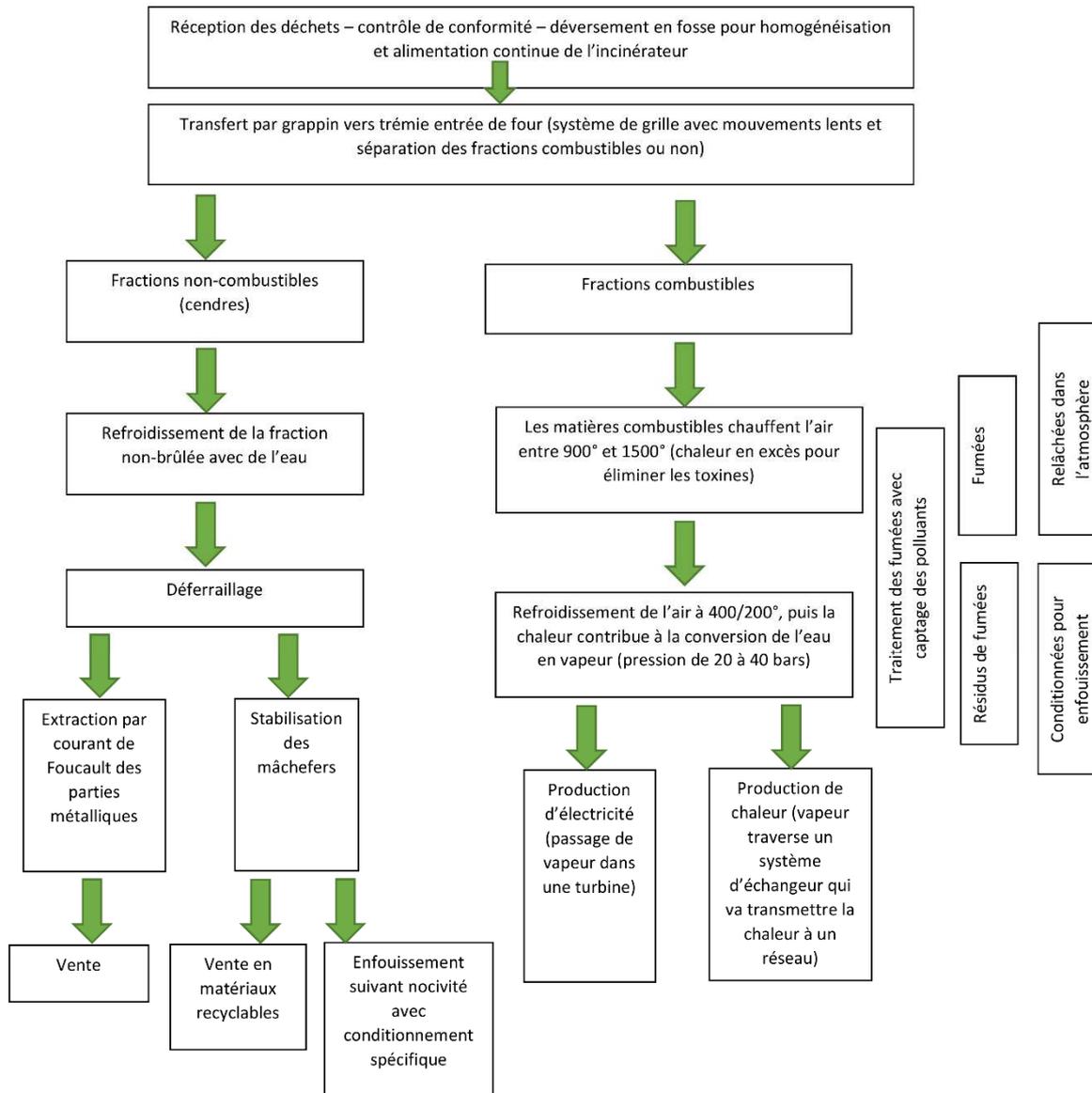
Weber & Schaer does not tolerate child work and joins the UN Convention on the Rights of the Child. We recognize the right of every child to be protected from economic exploitation, the executive of work that is dangerous, affects the education of the child or may endanger the health, physical, mental, spiritual, moral or social development of the child.”





FUNCTIONNEMENT D'UN INCINERATEUR AVEC VALORISATION ENERGETIQUE

(Valorisation en R1 : Utilisation principale comme combustible ou autre moyen de produire de l'énergie)



On distingue deux familles d'incinérateurs, qu'ils soient thermiques ou catalytiques, qui se différencient par le mode de récupération de l'énergie : les incinérateurs récupératifs et les incinérateurs régénératifs.

L'adaptation des outils de prise en charge des déchets permet de récupérer l'énergie dégagée lors de la dégradation des déchets organiques (Centres de Stockage) ou lors du traitement thermique des déchets pour produire de l'électricité ou de la vapeur, contribuant ainsi à la réduction de l'effet de serre. La recherche de performance énergétique conduit à développer des solutions dédiées pour les déchets banals en mélange non recyclables.



Sur les sites de traitement thermique :

L'énergie thermique récupérée lors du traitement des fumées est utilisée pour alimenter des turbines assurant la production d'électricité réinjectée dans le réseau.

- ∞ Des solutions de méthanisation de la fraction fermentescible contenue dans le déchet sont en cours de développement pour assurer une production électrique complémentaire.

Sur les sites de stockage :

- ∞ La dégradation des déchets en milieu anaérobie (sans air) dans les alvéoles entraîne la fermentation naturelle du déchet organique et la production de biogaz, qui contient une forte proportion en méthane, gaz à fort potentiel énergétique.
- ∞ Ce biogaz est récupéré sur l'ensemble des sites du Groupe en vue de sa valorisation sur des unités dédiées (turbines ou moteurs) :

L'intégralité de l'électricité produite est réinjectée dans le réseau ERDF.



L'objectif permanent est d'optimiser la valorisation énergétique à partir de la ressource déchet. En fonction des contextes locaux la fourniture d'énergie est privilégiée afin de favoriser l'écologie industrielle.

La cogénération (production simultanée d'énergie électrique et thermique) est développée sur les sites disposant d'une ressource énergétique suffisante, mais également d'utilisateurs potentiels à proximité directe.