



## COMMUNICATION SUR LE PROGRES DU GROUPE AVRIL ANNEE 2016



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

Publication décembre 2017

# TABLE DES MATIERES

---

|  |    |
|--|----|
| Edito : Lettre de réadhésion .....   | 3  |
| 1. Avril, une dynamique collective .....   | 4  |
| 2. Avril, un groupe structuré en filière .....   | 5  |
| 3. Avril et le Pacte Mondial des Nations Unies.....  | 8  |
| 4. Droits de l'Homme.....  | 12 |
| 4.1 Les valeurs du Groupe : Respect, Audace, Performance .....                                     | 12 |
| 4.2 L'attention portée à notre sphère d'influence .....  | 12 |
| 4.3 Solidarité en France et à l'international.....   | 12 |
| 5. Droit du travail.....   | 14 |
| 5.1 Santé et sécurité, une priorité absolue .....  | 14 |
| 5.2 Sûreté des collaborateurs .....  | 15 |
| 5.3 Dialogue social .....  | 15 |
| 5.4 Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants.....                                   | 16 |
| 5.5 Pratiques anti-discrimination.....   | 16 |
| 5.6 Développement des collaborateurs.....  | 16 |
| 6. Environnement .....   | 18 |
| 6.1 Le développement de produits et technologies respectueuses de l'environnement.....             | 18 |
| 6.2 Une amélioration continue de la performance environnementale des activités industrielles ..... | 19 |
| 6.3 Avril appuie la maîtrise des impacts environnementaux de son amont agricole.....               | 20 |
| 6.4 Achats et approvisionnements .....   | 21 |
| 7. Lutte contre la corruption .....  | 23 |

## A propos de cette Communication

Le présent document donne des éléments de bilan et de résultats au regard des principes du Pacte Mondial sur l'année 2016. Compte tenu de la date de publication de cette Communication, des éléments de l'année 2017 y figurent également lorsque ceux-ci étaient disponibles.

# EDITO : LETTRE DE READHESION

---



Avril est né d'une vision de développement durable pour le monde agricole français : la conviction qu'il était nécessaire de mutualiser nos forces et d'aligner nos actions au sein d'un Groupe dont les résultats seraient exclusivement destinés à financer un avenir pérenne, au service d'une alimentation humaine et animale responsable et de qualité.

Fort de cette ambition et animés par nos valeurs de Respect, d'Audace et de Performance, nous avons formalisé une politique de développement durable dès 2012, politique qui a depuis gagné en maturité. Les femmes et les hommes du Groupe se sont appropriés les cinq engagements pris en 2013, en phase avec notre stratégie et avec l'évolution des enjeux de notre secteur au niveau mondial.

Signataires depuis juillet 2017, nous publions notre première Communication sur le Progrès au niveau *Active* et réaffirmons ainsi notre engagement et notre soutien aux dix principes du Global Compact ainsi que notre détermination à contribuer à l'atteinte des Objectifs de développement durable des Nations Unies.

Jean-Philippe Puig,  
Gérant de la SCA Avril

# 1. AVRIL, UNE DYNAMIQUE COLLECTIVE

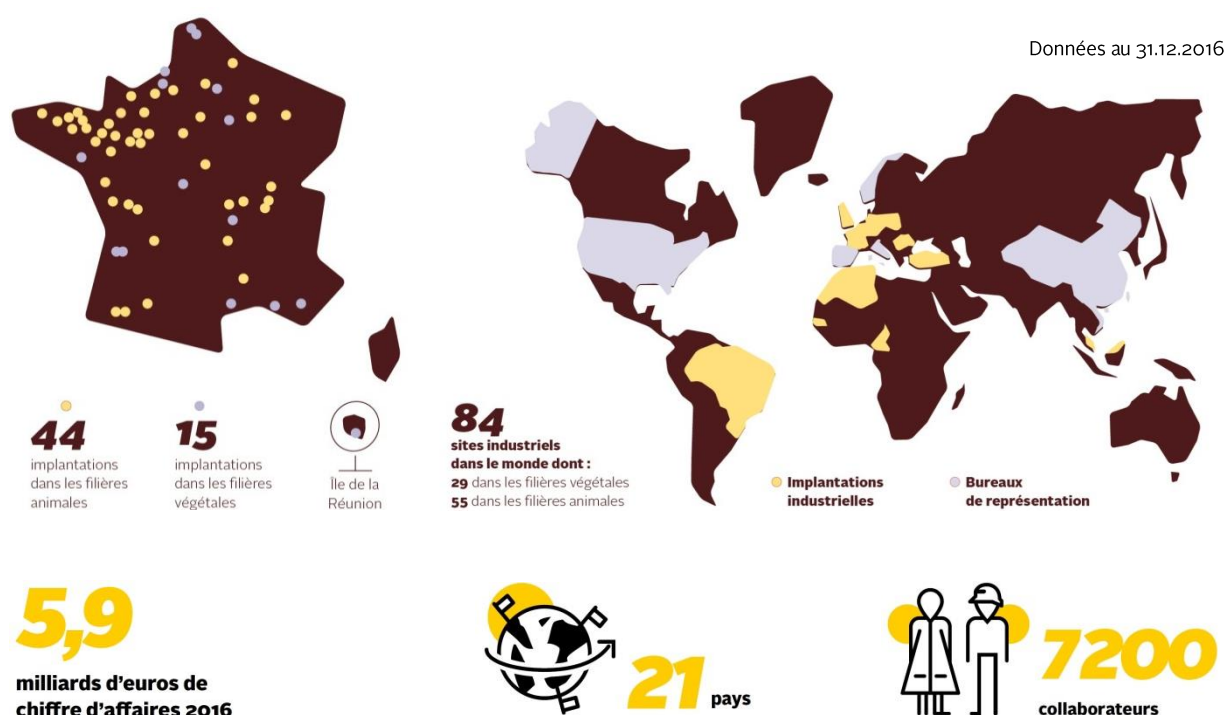
## NOTRE MISSION

Créer durablement de la valeur dans les filières des huiles et protéines végétales, contribuant ainsi à une meilleure alimentation des Hommes et à la préservation de la planète.

## NOTRE SINGULARITÉ

Le groupe Avril est né d'une démarche collective. Il a été créé en 1983 à l'initiative du monde agricole pour développer les productions françaises de plantes riches en huile (colza, tournesol, olive, soja...) et en protéines (pois, féveroles, lupins...). En fédérant tous les acteurs de ces filières et en développant les débouchés économiques de leurs productions, Avril est devenu, en un peu plus de 30 ans, un groupe industriel et financier majeur. Aujourd'hui, il est présent en France et à l'international dans des secteurs aussi diversifiés que l'alimentation humaine, la nutrition et les expertises animales, les énergies et la chimie renouvelables. Dans chacun de ces secteurs, sa croissance s'appuie sur un portefeuille de marques leaders sur leur marché, comme Sanders, Lesieur, Puget, Matines, Diester®, Bunica, Taous...

Avril s'est construit et fonctionne toujours selon un modèle original : une organisation en filière, de la graine jusqu'aux produits élaborés, dans laquelle chaque activité crée de la valeur pour tous les maillons de la chaîne. Pour faire vivre ce modèle, le Groupe mise sur la complémentarité de ses deux métiers : un métier industriel, organisé autour des activités du végétal et de l'animal, et un métier d'investisseur à travers Sofiprotéol, société de financement et de développement. L'originalité de ce modèle fait d'Avril un groupe à part qui se caractérise par un actionnariat collectif solide, un ancrage agricole et territorial fort, et le réinvestissement systématique de ses résultats dans le développement des filières nationales partout où il opère.

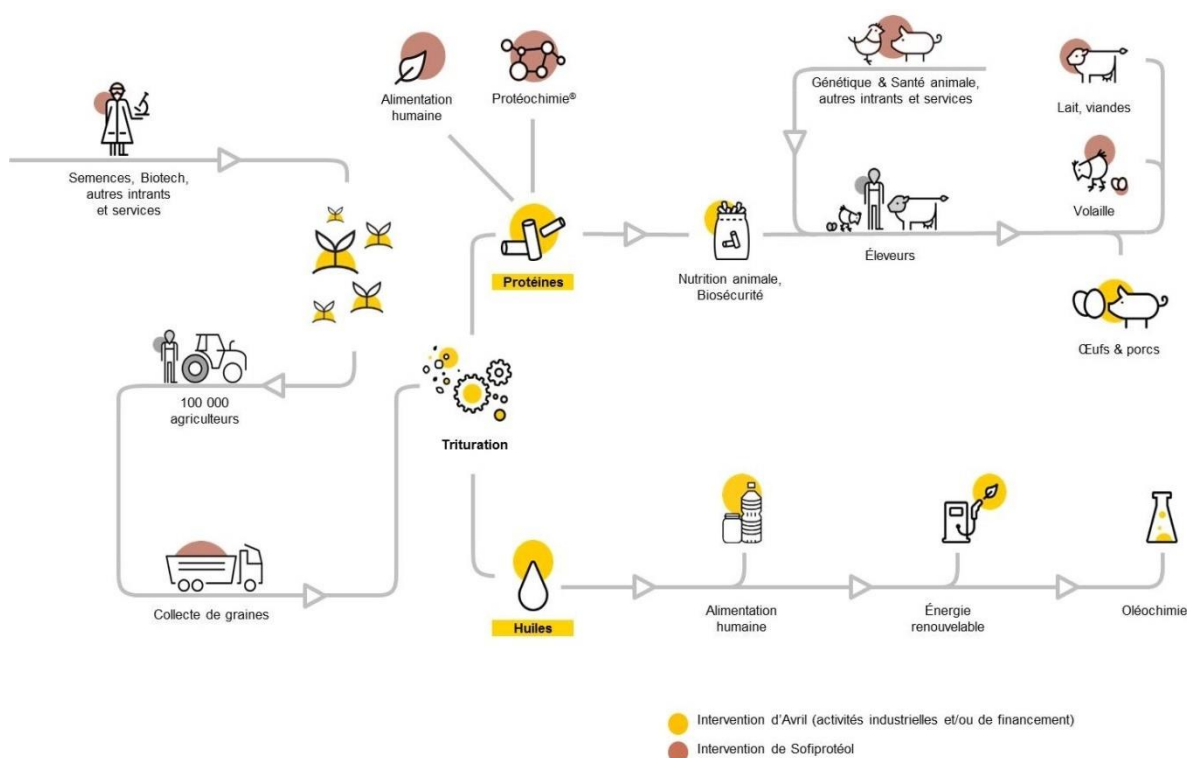


## 2. AVRIL, UN GROUPE STRUCTURE EN FILIERE

Avril s'appuie sur une organisation en filière originale réunissant l'excellence de l'agriculture et de l'industrie françaises.

Cette organisation a vu le jour au début des années 1980, des agriculteurs de toutes les régions de France ont contribué à la construction d'un groupe industriel et financier porteur de débouchés pérennes pour leurs récoltes. Grâce à cet engagement exemplaire, ils ont créé les conditions d'émergence de nouvelles voies de valorisation de leurs productions, à l'instar du biodiesel de colza. Grâce à cette énergie renouvelable, baptisée Diester®, les tourteaux issus de colza cultivé en France représentent aujourd'hui une source de protéines végétales essentielle pour l'élevage. Grâce à leur vision pionnière et entrepreneuriale, ils ont bâti un modèle centré sur la création de valeur partagée au fil des métiers de la filière – de la graine au produit élaboré, de l'alimentation humaine à la nutrition animale, en passant par les expertises animales, les énergies renouvelables et la chimie du végétal.

### DES ACTIVITES DE LA GRAINE AU PRODUIT ÉLABORÉ

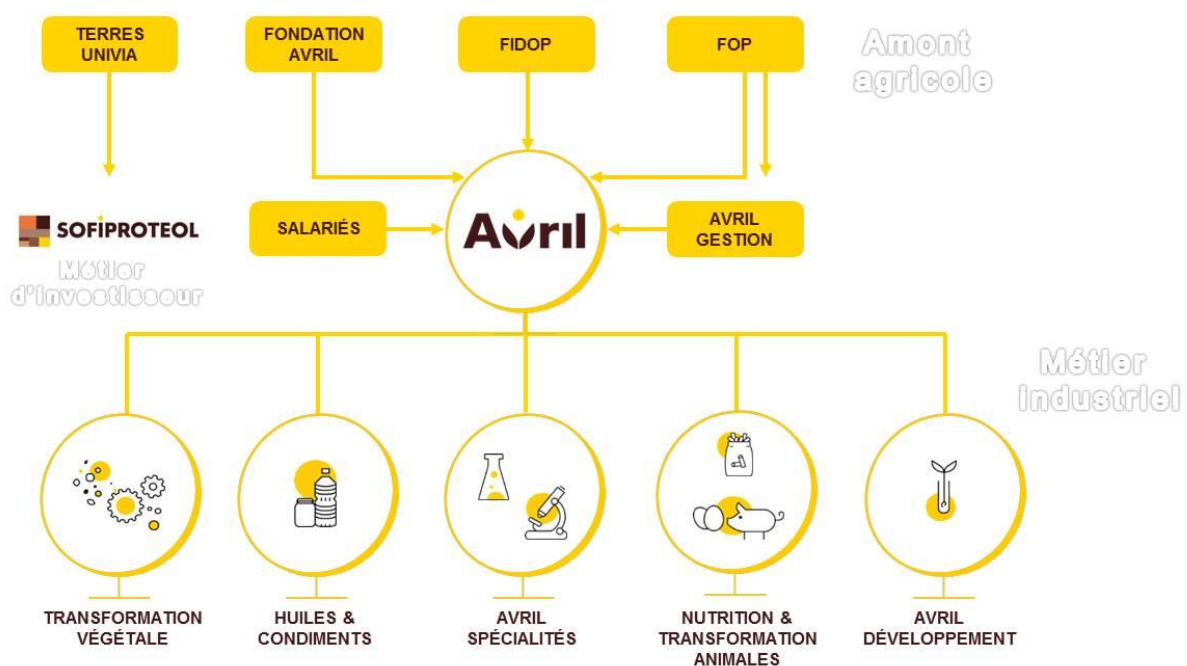


### NOS MÉTIERS EN BREF

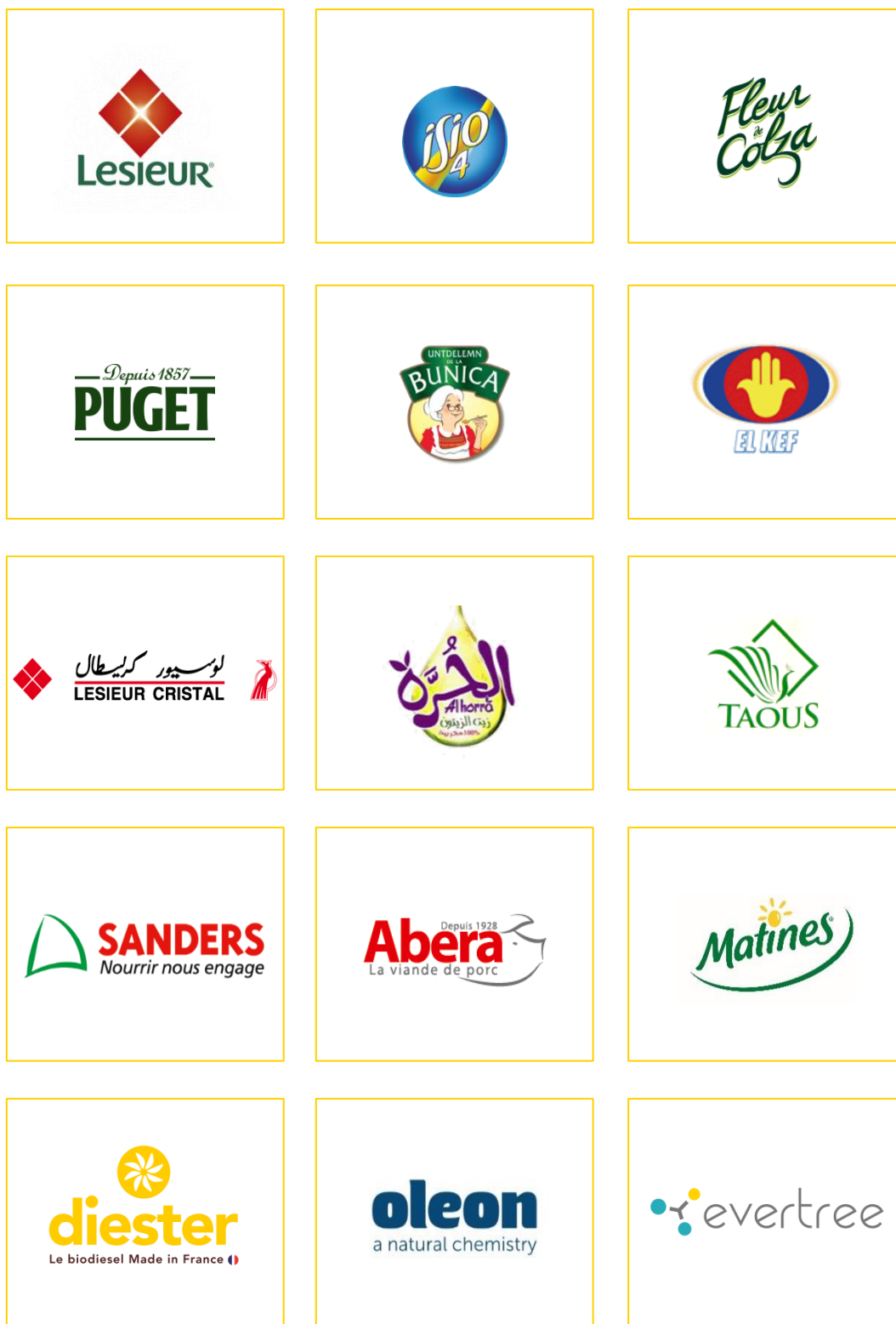
- **Alimentation humaine**
  - Production et/ou valorisation des huiles végétales (colza, tournesol, olive, etc.) pour produire huiles de table et sauces condimentaires (mayonnaise, etc.) : sociétés Saipol, Expur, Lesieur, Lesieur Cristal, Oléosen, Cristal Tunisie, Compagnie des Saveurs, Kerfoot

- Production et commercialisation d'œufs pour la grande distribution, production d'ovoproduits pour la restauration collective et l'industrie agroalimentaire : sociétés Matines et Ovoteam
- Abattage et découpe de viande de porc : sociétés Abera et Porcgros
- **Nutrition et expertises animales**
  - Production et commercialisation d'aliments pour animaux : sociétés Sanders, Sopral, Tecnofirm, Dielna, Sunfeed
  - Expertises en nutrition et productions animales : sociétés MiXscience, Réseau Océadis, Ferme d'innovation et de recherche de Sourches
  - Biosécurité : sociétés Theseo, Nolivade
  - Génétique : société Imevia (génétique porcine)
- **Économie circulaire**
  - Valorisation d'effluents d'élevage et déchets végétaux : société Terrial
  - Valorisation de coproduits et écarts de production: société Adonial
- **Chimie renouvelable**
  - Oléochimie : Production et commercialisation d'une large gamme de molécules et de formulations à partir d'huiles végétales et de graisse : société Oleon
  - Protéochimie®, fabrication et la commercialisation de nouvelles voies de valorisation des protéines végétales : société Evertree
- **Les énergies renouvelables**
  - Production de biodiesel : sociétés Saipol, Expur

## UNE GOUVERNANCE COLLÉGIALE, ANCRÉE DANS LE MONDE AGRICOLE



## QUELQUES MARQUES PHARES DU GROUPE



### 3. AVRIL ET LE PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

---

#### UNE INITIATIVE MONDIALE POUR UNE ÉCONOMIE PLUS DURABLE

Lancé en 2000, le [Pacte Mondial des Nations Unies](#) est une initiative collective invitant les organismes publics et privés à s'engager volontairement à progresser sur dix principes d'ordre social et environnemental universellement reconnus. Ces principes reposent sur :

- La Déclaration universelle des droits de l'Homme ;
- La Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail ;
- La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement ;
- La Convention des Nations Unies contre la corruption.

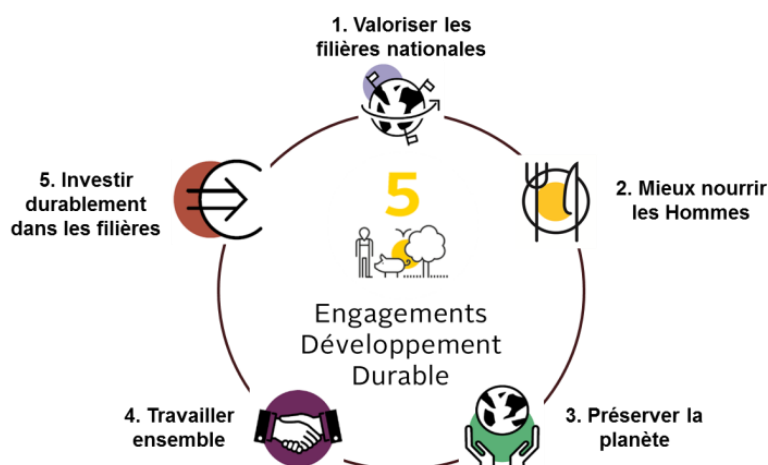
La vision du Pacte Mondial est d'œuvrer pour une économie mondiale plus stable et inclusive, qui bénéficierait aux personnes, aux communautés locales et aux marchés. En signant le Pacte Mondial, les entreprises s'engagent à intégrer les dix principes dans leurs stratégies et leurs opérations, ainsi qu'à progresser chaque année dans leur mise en œuvre.

Le Pacte Mondial est une démarche d'amélioration continue qui repose sur le sens des responsabilités, la transparence et l'intérêt collectif. Cette démarche internationalement reconnue est à la fois mondiale et locale, privée et publique. À ce jour, plus de 12 000 organismes (dont deux tiers d'entreprises, et un tiers d'organismes publics, collectivités et associations) sont signataires et actifs.

Avril est signataire du Pacte Mondial depuis juillet 2017.

#### AVEC SA STRATÉGIE DÉVELOPPEMENT DURABLE, AVRIL SOUTIENT LE PACTE MONDIAL

Depuis 2010, Avril a progressivement formalisé sa stratégie de développement durable autour de 5 engagements. Chacun d'eux est assorti d'**objectifs chiffrés** (voir tableau ci-après), intégrés au plan stratégique AVRIL 2020.



## VALORISER LES FILIÈRES NATIONALES

Étroitement lié au monde agricole, Avril s'engage à assurer l'essor des filières d'oléagineux et protéagineux grâce au développement conjoint des ressources agricoles locales et de débouchés nationaux, et ce dans chacun des pays où le Groupe est présent.

## MIEUX NOURRIR LES HOMMES

Face au défi alimentaire mondial, Avril s'engage en garantissant la fourniture d'huiles et de produits animaux en quantité, tout en veillant à la qualité de leur production et à leur valeur nutritionnelle.

## PRÉSERVER LA PLANÈTE

En tant que groupe industriel au cœur des filières agricoles, Avril s'engage à produire en améliorant continuellement son bilan environnemental, dans une logique d'agriculture durable et d'écologie industrielle.

## TRAVAILLER ENSEMBLE

Pour s'appuyer sur des ressources humaines performantes, Avril s'engage à promouvoir l'équité au travail et à améliorer constamment les conditions de travail de ses collaborateurs tout en renforçant son rôle social et sociétal.

## INVESTIR DURABLEMENT DANS LES FILIÈRES

Via Sofiprotéol, Avril s'engage à accompagner le développement et la structuration de la filière des huiles et protéines en consolidant les acteurs et en soutenant l'innovation ainsi que la création d'entreprises, tout en s'appuyant sur un investissement socialement responsable.

Pour en savoir plus, voir le [Rapport Développement durable d'Avril 2016](#)









## LIEN AVEC LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



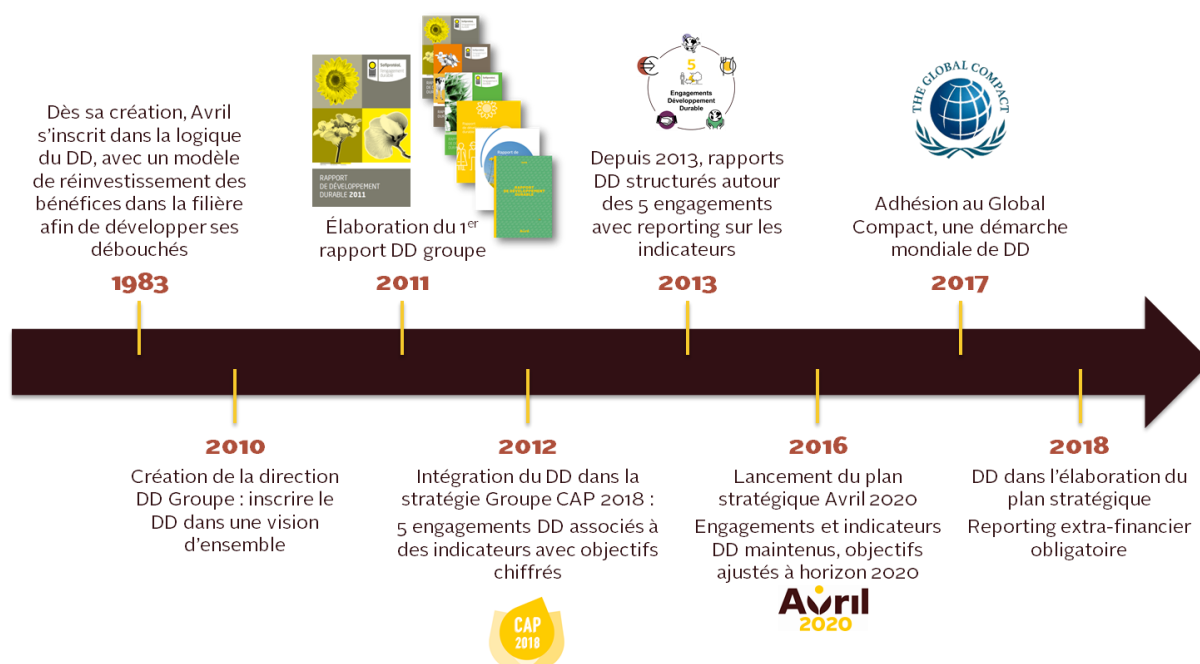
Compte tenu de sa mission et de ses activités, le Groupe contribue directement à l'atteinte de certains **objectifs de développement durable (ODD) définis par les Nations Unies**, et pour lesquels le Pacte Mondial fournit un cadre de mise en œuvre pour les entreprises. Du fait des productions alimentaires du Groupe, des actions engagées en termes de performance énergétique et des solutions innovantes proposées en substitution aux ressources fossiles, l'implication d'Avril est tout particulièrement tangible au niveau des objectifs suivants :

- ODD 2 « Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable »
- ODD 7 « Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable »,
- ODD 12 « Établir des modes de consommation et de production durables »
- ODD 13 « Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions ».

| Thèmes  | Objectifs DD du plan stratégique « AVRIL 2020 »  | ODD   |
|---|--|---|
| Engagement 1 : Valoriser les filières nationales          |  |   |
| Transformation de matières premières nationales           | Valoriser, dans les outils industriels français d'Avril, 55 % de la production nationale française de graines oléagineuses (23 % pour la Roumanie, 27 % pour le Sénégal) |   |
|   | Approvisionner les outils industriels des activités de nutrition animale à plus de 80 % par des matières premières françaises  |   |
| Engagement 2 : Mieux nourrir les Hommes                   |  |   |
| Capacité nourricière                                      | Satisfaire les besoins annuels en lipides d'origine végétale de 100 millions de personnes  |    |
|   | Contribuer à satisfaire les besoins annuels en protéines animales de 30 millions de personnes  |   |
| Engagement 3 : Préserver la planète                       |  |   |
| Performance énergétique                                   | Réduire de 10 % la consommation énergétique du Groupe*   |   |
|   | Parvenir à ce que la consommation énergétique du Groupe provienne à 33 % d'énergies renouvelables  |   |
| Émission de GES   | Contribuer à réduire de 10 % les émissions de GES des agriculteurs engagés dans la Démarche de Progrès*  |  |
| Approvisionnement durable en matières premières agricoles | Valoriser plus de 2 millions de tonnes d'huiles végétales certifiées durables  |  |
| Engagement 4 : Travailler ensemble                        |  |   |
| Sécurité  | Réduire de 80 % les accidents du travail au sein du Groupe*  |  |
| Travailleurs en situation de handicap                     | Employer plus de 6 % de travailleurs handicapés sur chaque site  |   |
| Intégration des jeunes dans l'entreprise                  | Doubler le nombre d'apprentis et alternants accueillis dans les sociétés du Groupe*  |  |
| Engagement 5 : Investir durablement dans les filières     |  |   |
| Investissement dans les filières                          | Investir 430 M€ sur les 5 ans à venir au service des entreprises de la filière, via Sofiprotéol  |   |
|   | Co-investir 40 M€ dans des projets de capital-risque en agriculture et agro-industrie  |   |

\* année de référence : 2012

## DEPUIS 2010, UNE FORMALISATION PROGRESSIVE DE LA STRATÉGIE DÉVELOPPEMENT DURABLE



## 4. DROITS DE L'HOMME

---

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

### 4.1 LES VALEURS DU GROUPE : RESPECT, AUDACE, PERFORMANCE

**VALEURS** – Avec l'audace et la performance, le **respect** est l'une des trois valeurs cardinales du Groupe au fondement de son action. C'est le cœur de l'identité d'Avril : un modèle bâti sur l'attention portée aux autres, le faire ensemble. C'est-à-dire avoir de la considération pour ses collègues, ses collaborateurs, ses clients, ses fournisseurs. S'y rattachent des valeurs d'équité et de solidarité. Et pour les managers, d'exemplarité et de reconnaissance. L'attention portée aux Droits de l'Homme découle naturellement des valeurs que porte le Groupe.

### 4.2 L'ATTENTION PORTEE A NOTRE SPHERE D'INFLUENCE

**CHARTRE ACHATS** – Notre [Charte Achats Responsables](#) formalise la volonté du Groupe de travailler avec des fournisseurs se conformant aux réglementations internationales ou nationales afférentes à leurs activités et aux principes stipulés dans les Standards internationaux, comme la Déclaration universelle des droits de l'Homme ou encore les Conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

### 4.3 SOLIDARITE EN FRANCE ET A L'INTERNATIONAL

**ACTIONS LOCALES** – De nombreuses filiales s'impliquent dans la vie locale et contribuent au **développement des communautés** qui les entourent.

Lesieur Cristal a ainsi été distingué par le Rotary Club Casablanca Mers Sultan en 2014 : il a reçu un des Trophées de l'entrepreneur social et des entreprises citoyennes en reconnaissance de son fort engagement aux côtés d'associations comme *Injaz Al Maghrib*, et de son action pour renforcer les liens entre le monde scolaire, universitaire et de l'entreprise. Les collaborateurs de Lesieur Cristal se mobilisent également pour les communautés locales comme le montre l'aide apportée à la réfection complète d'une école située près du site de la Société d'Exploitation de l'Olive.

Dans le même esprit, les collaborateurs d'Oleon en Malaisie se mobilisent depuis deux ans, avec *EPIC Home*, pour la construction de maisons destinées à des familles autochtones de la région de Selangor en Malaisie. En France, le Groupe s'est engagé depuis 2012 en tant qu'« **Entreprise solidaire des Banques Alimentaires** » : il fournit chaque année des vivres (99 000 œufs et

19 400 litres d'huiles distribués en 2016) et invite ses collaborateurs à participer aux collectes nationales d'hiver sur le terrain (200 participants en moyenne chaque année).

## Nos actions et réalisations clés

- Une Charte de déontologie et ses normes associées
- Une Charte Achats Responsables Groupe

### La Fondation Avril – Ensemble pour les ruralités

**FONDATION • AVRIL**  
Au cœur des ruralités  
RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE

Créée en 2014 à l'initiative du monde agricole, la Fondation Avril a comme mission le développement solidaire et durable des ruralités. Reconnue d'utilité publique, elle a pour but de contribuer à la défense de l'environnement naturel, au travers de trois missions principales :

- contribuer à la préservation d'un environnement de qualité dans les territoires et au développement solidaire du monde rural, ainsi qu'à la revitalisation des campagnes et des petites villes ;
- œuvrer dans les régions du monde en développement, notamment en Afrique, à protéger la biodiversité et à anticiper l'impact des changements climatiques sur les productions agricoles ;
- promouvoir des alimentations saines et durables issues de productions de qualité, respectueuses de l'environnement et accessibles à l'ensemble des populations.

Les missions d'intérêt général de la Fondation Avril se concrétisent par des soutiens financiers et humains à des initiatives locales et, en tant que fondation opératrice, par la mise en place de projets innovants et d'études ciblées pouvant associer différents partenaires en France et dans le monde.

A titre d'exemples, la Fondation et la Fédération Française des Banques Alimentaires élaborent un programme spécifique destiné aux personnes en situation de précarité dans le milieu rural. La Fondation accompagne également l'Association pour le droit à l'initiative économique (Adie) pour adapter le micro-crédit aux spécificités du monde rural. Au Sénégal, la Fondation appuie l'association AJP financièrement et à l'aide de bénévoles dans la mise en place et la gestion d'un périmètre irrigué qui devrait permettre d'améliorer les conditions de vie des populations du village de Nianing.

En savoir plus : <http://www.fondationavril.org>

## 5. DROIT DU TRAVAIL

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

### 5.1 SANTE ET SECURITE, UNE PRIORITE ABSOLUE

**MOBILISATION DE CHACUN** – Avril mène depuis 2012 une politique Santé-Sécurité ambitieuse, avec l'objectif de tendre vers le zéro accident d'ici 2020. En quatre ans, la mobilisation de tous les collaborateurs a permis de diminuer leur nombre de 62 %. Les sites mettent en œuvre des méthodes éprouvées : les Visites Sécurité Terrain (VST), la méthode SOLO (Sécurité par l'Observation Logique et Opérationnelle), l'Alerte risque, etc. Après des progrès rapides au démarrage, le Groupe s'attaque désormais à toutes les marges d'amélioration partout où elles se trouvent. Avec deux priorités : la prévention des risques et la diffusion d'une culture de la sécurité pour que chacun en soit acteur. En 2016, un *Safety Day* a pour la première fois été organisé sur tous les sites en présence des membres du Comité exécutif. Chaque collaborateur – qu'il soit salarié, intérimaire ou stagiaire – s'est par ailleurs vu remettre un livret sur 15 règles d'or sécurité à respecter.



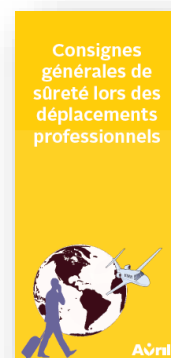
**IMPLICATION DES FOURNISSEURS** – Le Groupe sensibilise également ses fournisseurs aux actions de prévention. La Direction Achats a organisé sa rencontre fournisseurs 2016 sur ce thème. La [Charte Achats Responsables](#) du Groupe insiste également sur **l'implication des fournisseurs pour la sécurité de leur propre personnel**, Avril les encourageant à se montrer proactif en la matière. Plusieurs actions concrètes sont en cours, notamment afin de former le personnel intérimaire en amont. Plus largement, visiteurs et prestataires sont invités à s'y conformer scrupuleusement via des modules d'information ou de formation spécifiques.

**SENSIBILISATION DES PARTENAIRES** – De son côté, Sofiprotéol va au-delà du soutien financier qu'elle apporte aux entreprises : une dynamique lancée en 2015 a abouti à la création d'un **dispositif structuré de suivi et d'amélioration de la sécurité** à destination de toutes les sociétés dont Sofiprotéol est actionnaire. Le déploiement d'un diagnostic de sécurité et de santé au travail est en cours dans toutes les prises de participations récentes. Il a déjà bénéficié à quatre entreprises. Il est par ailleurs demandé à ces sociétés de rendre compte des progrès constatés lors des conseils d'administration.

**PRÉVENTION SANTÉ** – En termes de santé, chaque site mène des **actions spécifiques en fonction de ses métiers** : réaménagement ergonomique des postes, exercices d'échauffement avant la prise de poste (lutte contre les troubles musculo-squelettiques), formations à l'équilibre de l'alimentation et du sommeil (personnel travaillant de nuit), partenariat avec des écoles d'ostéopathie, bilans médicaux offerts au personnel sénior, etc. Avril assure également une forte promotion du **sport en entreprise**, facteur de bien-être au travail (participation des collaborateurs à des marathons et rencontres sportives, cours de sport proposés pendant le créneau méridien, etc.). Sur certains sites, des aménagements ont déjà été réalisés ou sont à venir pour améliorer le bien-être au travail (salles de pause, salles de sport, réflexion autour de la sieste au travail, etc.), des enquêtes « qualité de vie au travail » spécifiques étant menées à l'initiative des CHSCT par exemple.

## 5.2 SURETE DES COLLABORATEURS

**PRUDENCE** – Compte tenu de la nature de ses activités, une partie des collaborateurs du Groupe est amenée à se déplacer dans différents pays. Afin de renforcer la **sûreté de ces collaborateurs**, Avril a défini et mis en place un système de prévention des risques liés aux voyages et à l'expatriation. Au cours de leurs missions, les collaborateurs du Groupe peuvent, en effet, être exposés à différents risques de sûreté (agressions, violences, vol, escroquerie, etc.). Les consignes générales de sûreté lors des déplacements professionnels à l'étranger ont été diffusées. Les voyageurs bénéficient également des conseils prévention santé/sûreté d'un prestataire spécialisé et d'une hotline 24/7 en cas de problèmes.



## 5.3 DIALOGUE SOCIAL

Le Groupe a à cœur d'établir une relation constructive avec l'ensemble des partenaires sociaux et des salariés.

**REPRÉSENTATION DES SALARIÉS** – Désireux d'encourager un dialogue social mature et constructif, Avril a souhaité aller au-delà de ses obligations légales pour la constitution de son **Comité d'entreprise européen** : deux représentants du personnel de ses sites marocains siègent aux côtés de leurs homologues français, belges, allemands, roumains, polonais et britanniques. En France, le Groupe a également instauré une base minimale d'avantages sociaux commune à l'ensemble de ses filiales. Le Plan d'actionnariat salarié ouvert en février 2016 a quant à lui séduit 43 % des salariés français (environ 2 000 personnes). En 2015, Avril s'est doté d'une nouvelle gouvernance et d'un statut de Société en commandite par action (SCA). Cette structure permet de séparer les pouvoirs des actionnaires de celui du gestionnaire. Profitant de ce changement de statut, le Groupe a souhaité garantir une représentation accrue des collaborateurs au sein des instances de décisions : **deux représentants des salariés du groupe Avril élus** par leurs pairs figurent parmi les huit commanditaires réunis au sein du Conseil de surveillance.

**GÉNÉRATION Y** – Soucieux de répondre avec plus d'acuité aux problématiques de notre temps, le Comité Exécutif a sélectionné 16 collaborateurs de moins de 35 ans originaires de cinq pays pour former un **Comex des Jeunes** qui, pendant deux ans, apportera ses recommandations sur des projets structurants pour l'avenir du Groupe, par exemple la digitalisation de l'entreprise.

## 5.4 LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCE ET LE TRAVAIL DES ENFANTS

**VIGILANCE** – Le Groupe se conforme à ses obligations en termes de lutte contre le travail forcé ou obligatoire et le travail de enfants au sein de ses propres activités. La Charte de déontologie du Groupe, et plus spécifiquement sa norme associée relative à la sélection des fournisseurs, rappelle que le Groupe s'interdit de traiter avec des fournisseurs qui exercent des pratiques incorrectes, contraires à son éthique ou illégales. Ces exigences sont précisées dans la [Charte Achats Responsables](#) du Groupe en matière de non-recours au travail forcé ou obligatoire, ainsi qu'au travail dissimulé, d'abolition du travail des enfants. Kerfoot, filiale du Groupe basée au Royaume-Uni, s'est également dotée d'une déclaration spécifique concernant l'esclavagisme moderne et le trafic humain en réponse à sa législation locale.

## 5.5 PRATIQUES ANTI-DISCRIMINATION

**HANDICAP** – Une dynamique concrète en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap a été engagée en 2012, avec un objectif fixé au niveau du Groupe de dépasser le seuil réglementaire des 6 % dans l'ensemble de ses sociétés d'ici 2020. Un **travail de sensibilisation**, porté par la Direction générale, a été engagé pour lutter contre les tabous, avec notamment la diffusion d'un guide à l'attention de tous les collaborateurs. Tout collaborateur, en poste ou nouvellement embauché, est invité à faire reconnaître son éventuelle qualité de travailleur handicapé. Le recours au travail avec des acteurs du secteur protégé (Esat et EA) est encouragé. Certaines filiales mettent en place des actions plus ciblées : c'est le cas de Saipol (600 collaborateurs) qui, suite à un **diagnostic** dédié, travaille avec l'Agefiph pour la mise en place d'une politique structurée autour de quatre thèmes : le recrutement et l'intégration, le maintien dans l'emploi et les mesures individuelles, les relations avec le secteur du travail protégé et adapté, et la communication. En 2016, 35 % des sociétés françaises du Groupe ont accueilli plus de 6 % de travailleurs handicapés.



**JEUNES ET EGALITE DES CHANCES** – Avril déploie une politique active visant à faciliter l'insertion par le travail et à privilégier l'emploi de proximité. Le Groupe s'est engagé à **doubler le nombre d'alternants et apprentis** accueillis entre 2012 et 2020. Un focus particulier a été mis sur les jeunes issus de zones sensibles au travers d'une convention de partenariat entre le Groupe et l'État dans le cadre de la **Charte Entreprises et Quartiers**. Cet engagement se traduit notamment par l'implication du Groupe dans l'opération « Nos Quartiers ont des Talents » destinée à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, issus des quartiers prioritaires ou de milieux sociaux défavorisés, ou sa participation au dispositif *Alliance for Youth*. En 2016, 222 apprentis ont été accueillis au sein du Groupe.

## 5.6 DEVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS

**AVRIL ACADEMY** – Avril a lancé en 2015 un ambitieux programme destiné à ses 900 managers pour les accompagner dans leur mission, Manager@Avril. Son objectif est de déployer un nouveau modèle de management, reflet de son identité, de ses valeurs et de sa culture propre. Il repose sur le développement de leurs savoir-faire et de leur savoir-être autour de la sécurité, de la diffusion d'une culture d'excellence, du développement des collaborateurs et de la capacité à favoriser l'initiative. Il constitue la première action d'envergure d'*Avril Academy*, une **université de savoirs**

qui développe les projets de formations stratégiques et transverses déployés dans le Groupe. Le cycle de formation *Weedoo*, destiné aux managers de proximité, a été lancé en 2016 et plus de 400 managers ont d'ores et déjà été formés, dont 50 à l'international. Un nouveau cycle, *Weelead*, a été lancé en novembre 2017, concerne cette fois 250 managers de managers, avec 25 personnes déjà formées à date, et 125 prévues en 2018. Avril Academy lancera en 2018 la formation *Weesupply* qui s'adressera aux collaborateurs du métier de la logistique. Ce parcours dédié à l'ensemble des services Supply du Groupe a comme objectif de construire une identité commune et un langage commun afin de faciliter les synergies au sein du Groupe. Le parcours *Weestart* (janvier 2018) est un parcours 100 % digital d'intégration permettant à tout nouveau collaborateur de découvrir Avril, ses valeurs, son histoire, sa stratégie et ses activités et ainsi promouvoir une culture Groupe commune.

**MOBILITÉ** – Avril favorise la mobilité interne de ses collaborateurs tant géographique que sectorielle. La mise en ligne de toutes les offres d'emplois du Groupe sur un site dédié permet à chacun de se rendre acteur de sa mobilité et de saisir des opportunités de développement de carrière répondant aux besoins du Groupe.

**À L'ÉCOUTE DES SALAIRES** – En 2014, plus de 4 400 employés, soit 59 % du total des employés du Groupe ont participé à **l'enquête d'opinion** « Quel temps fait-il chez vous ? ». Fierté d'appartenance, attention particulière au bien-être des salariés, orientations claires fournies par les dirigeants pour le Groupe, ressortent parmi les points forts. Rendre plus visible les opportunités de développement, accroître le leadership des managers, et développer et valoriser les compétences sont les axes d'amélioration sur lesquels le Groupe s'est engagé et progresse. Une seconde enquête, dont les données sont en cours de traitement, a eu lieu en 2017.

## Nos actions et réalisations clés

- Des salariés impliqués : Conseil de surveillance, Comité d'entreprise européen élargi, Comex des jeunes
- Une politique handicap volontariste : 35 % des sociétés françaises du Groupe accueillent plus de 6 % de travailleurs handicapés en 2016
- Des actions pour l'intégration des jeunes et l'égalité des chances : 222 apprentis accueillis en 2016

## 6. ENVIRONNEMENT

### 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 ; et
9. À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

### 6.1 LE DEVELOPPEMENT DE PRODUITS ET TECHNOLOGIES RESPECTUEUSES DE L'ENVIRONNEMENT

**BIOCARBURANT** – Produit phare du Groupe, le Diester® émet 60 % de CO<sub>2</sub> de moins que le gazole auquel il se substitue. Concrètement, le Diester® évite aujourd'hui le rejet de l'équivalent d'un million de voitures et, selon une étude de l'agence pour la qualité de l'air de Californie (CARB), le biodiesel est le carburant liquide qui émet le moins de CO<sub>2</sub>. Par ailleurs, il permet une meilleure combustion du carburant dans les moteurs diesel et réduit les émissions de particules fines des anciennes générations de moteurs diesel. Principalement issu du colza, sa transformation a la particularité de fournir un coproduit, le tourteau (56 % du poids de la graine), qui est une source de protéines végétales pour les animaux d'élevage français. Ces tourteaux tiennent une place centrale dans l'alimentation des élevages. L'Union européenne ne produisant pas suffisamment de protéines végétales, il est nécessaire d'en importer, notamment sous forme de soja. Le développement du colza dès les années 90, a permis de combler une partie du déficit français en protéines végétales (économie annuelle de 500 millions d'euros). Soutenue par son utilisation en tant que biocarburant conjointement à sa valorisation en nutrition animale, la culture du colza, vient se substituer en partie à des importations de soja, dont la culture est responsable de déforestation, contribuant ainsi à réduire les émissions de gaz à effet de serre qui y sont associées.



**ÉCOCONCEPTION ET PRODUCTION DURABLE** – Plusieurs filiales d'Avril proposent des produits présentant un bilan environnemental amélioré. Ainsi, Lesieur a créé une filière particulière pour la production de son huile Fleur de Colza, avec un cahier des charges comportant des éléments portant sur réduction des impacts environnementaux. Au-delà de cet exemple, l'écoconception est bien présente chez Lesieur : 65 % des emballages contiennent à ce jour du PET recyclé et Lesieur s'assure, avec l'organisme Eco-Emballages, de la comptabilité des bouteilles avec les processus de recyclage existants. Le développement de bouchons



spécifiques – stop goutte, flux réglable – permet d'aider le consommateur à mieux doser le produit et ainsi de lutter contre le gaspillage alimentaire. Lesieur a également l'intention de développer ses gammes bio.

Oleon, filiale oléochimique du Groupe, utilise des matières premières d'origine renouvelable à hauteur de 86 % (2016) : près de 80 % des nouveaux produits lancés en 2016 sont **biosourcés**. Oleon poursuit continuellement ses efforts de recherche de **substituts renouvelables** aux matières fossiles couramment utilisées, avec à la clé des réductions en termes d'empreinte carbone.

**PROTEOCHIMIE®** – Ce nouveau métier, apparu en 2016 dans le Groupe, est une **chimie renouvelable à base de protéines végétales**, issues notamment de tourteaux. Cette nouvelle activité s'est concrétisée par la création de la société Evertree, en partenariat avec la start-up Biopolymer Technologies. La première offre mise au point est un additif pour résine permettant de réduire le recours aux formaldéhydes.

## 6.2 UNE AMELIORATION CONTINUE DE LA PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE DES ACTIVITES INDUSTRIELLES

**MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL** – Sur l'ensemble de ses sites industriels, Avril s'applique à réduire ses consommations d'énergie et d'eau, ainsi qu'à valoriser ses déchets. Cette démarche d'amélioration continue de la performance environnementale est basée sur le **déploiement de systèmes de management de l'environnement ou de l'énergie** conformes aux référentiels ISO 14001 et 50001.

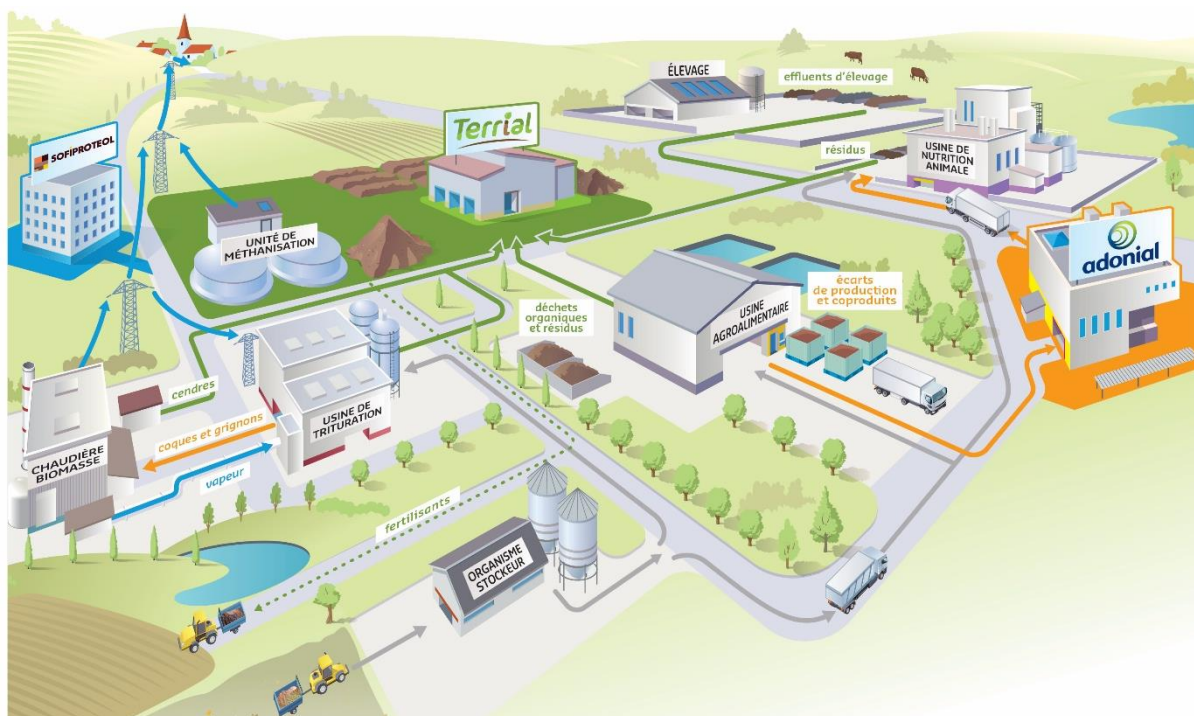
**ÉNERGIE D'ORIGINE RENOUVELABLE** – La part d'énergie renouvelable utilisée pour les opérations d'Avril a été portée à **32 %** en 2016. Ceci repose notamment sur le développement de l'utilisation de biomasse par la mise en place de chaudières spécifiques. Depuis 2012, cet ensemble d'actions a permis d'améliorer de 19 % la performance énergétique du Groupe<sup>1</sup>.

**HAUTE QUALITÉ ENVIRONNEMENTALE (HQE)** – Les sites administratifs sont également concernés par ces efforts : la réhabilitation du siège d'Avril à Paris a fait l'objet d'une certification HQE. Le futur campus Avril à Bruz, près de Rennes, destiné à rassembler les équipes des différents sites actuels de la région rennaise, sera certifié HQE Conception et HQE Exploitation.

**ÉCONOMIE CIRCULAIRE** – La valorisation de la matière première dans le Groupe est maximale : tous les **coproduits** (tourteaux, glycérine, acides gras) trouvent des débouchés. Plus largement, **95 % des déchets valorisables sont valorisés en énergie ou recyclés** sous diverses formes. Dans ce domaine, le Groupe s'appuie sur des filiales spécialisées : Adonial, qui valorise en nutrition animale les écarts de production de l'industrie agroalimentaire (60 kT valorisés chaque année), et Terrial, une filiale experte dans la transformation des déchets en énergie et fertilisants par voie de compostage et méthanisation (320 kT d'effluents d'élevage et de résidus organiques traités chaque année). Terrial valorise à ce titre une grande partie des déchets produits dans le Groupe (50 % des déchets végétaux et plus de 80% des déchets des activités de nutrition et productions animales). **Les 7 chaudières biomasse** présentes sur certains sites du Groupe valorisent des flux matières produits sur ces sites : coques de tournesol et grignons d'olive. Entre 50 et 100 % des besoins en énergie thermique des sites sont pourvus par ces chaudières. Une partie des cendres produites est aussi valorisée par Terrial au sein de fertilisants.

---

<sup>1</sup> Sur un périmètre correspondant à environ 2/3 des consommations d'énergie du Groupe.



#### LÉGENDES

- valorisation des déchets organiques et résidus
- valorisation des écarts de production et coproduits
- production d'énergies renouvelables (vapeur, électricité, gaz)
- fourniture de matières premières agricoles

## 6.3 AVRIL APPUIE LA MAÎTRISE DES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX DE SON AMONT AGRICOLE

**ACCOMPAGNEMENT DES ÉLEVAGES** – Les analyses de cycle de vie menées sur différentes productions animales du Groupe ont mis en évidence le poids de l'alimentation dans l'impact en gaz à effet de serre des produits animaux. Aussi, dans une perspective d'amélioration de ses bilans environnementaux, Avril s'applique à mobiliser différents leviers : l'approvisionnement en matières premières locales, la **formulation d'aliments** avec des matières premières bas carbone et l'amélioration de l'efficacité alimentaire, pour optimiser l'utilisation des ressources. Avril a signé en 2017 la charte [Duralim](#), qui promeut une alimentation durable des animaux d'élevage. Parallèlement à ces efforts, les équipes techniques de Sanders apportent également des services de **conseil sur la maîtrise de l'énergie en élevage** au niveau des bâtiments (renforcement de l'isolation, installation de panneaux photovoltaïques, de chaudières biomasse...). La mise en place de bâtiments d'élevage à énergie positive a ainsi été réalisée en 2016.



**CULTURE DU COLZA** – Depuis 2007, la [Démarche de Progrès](#), coanimée par le groupe Avril, mobilise 100 000 producteurs de colza via leurs organismes stockeurs (OS) pour l'**amélioration des bilans environnementaux du colza** et de la filière de production du biocarburant Diester®. Dans un premier temps, leurs efforts se sont concentrés sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Ainsi, les OS participants fournissent aujourd'hui des graines permettant de produire un biodiesel qui émet 60 % de GES en moins qu'un carburant diesel conventionnel. La mise en place de plans d'actions spécifiques, notamment sur la gestion de l'azote et l'amélioration des rendements, contribue à cet effort.



Désormais, l'action s'étend à la préservation de la biodiversité avec un premier axe de travail : les abeilles domestiques. Dix ateliers d'échanges entre agriculteurs et apiculteurs ont eu lieu en France en 2016 et 2017. Destinés à favoriser le dialogue entre les deux professions, ils ont permis un rapprochement entre deux mondes qui se connaissent peu et pourtant interagissent au quotidien.

**UNE FILIÈRE FRANÇAISE DE SOJA** – Principalement importés du Brésil, les tourteaux de soja sont, du fait de leur composition, la première forme de consommation de protéines des animaux. Pour réduire la dépendance des filières françaises, Avril, via sa filiale Sofiprotéol, a contribué à la **relance d'un soja français, non OGM**, avec en 2016 plus de 140 000 ha implantés. Celle-ci s'appuie sur un schéma industriel cohérent, allant de la valorisation des bassins de production existants à la contractualisation avec des partenaires industriels en aval pour garantir des débouchés durables. Cette démarche soutient la production locale et permet de réduire les émissions de gaz à effet de serre liées à la déforestation et aux transports, tout en contribuant à enrichir les sols grâce aux caractéristiques agronomiques de la plante. Deux unités de production de tourteaux ont ainsi vu le jour entre 2015 et 2016. La culture du soja en France est ainsi passée de 43 000 ha en 2013 à plus de 115 000 en 2016, ce qui correspond à une économie annuelle d'émissions de 20 kT de CO<sub>2</sub>eq de gaz à effet de serre.

## 6.4 ACHATS ET APPROVISIONNEMENTS

**ACHATS RESPONSABLES** – Alors que le Groupe s'internationalise, Avril a exprimé le besoin de formaliser ses engagements de développement durable et d'éthique auprès de ses fournisseurs et sous-traitants dans une [Charte Achats Responsables](#). Ces dispositions rappellent les exigences du Groupe en matière de protection de l'environnement et de respect des pratiques sociales, des conditions de travail, de santé et de sécurité. À commencer par une stricte conformité aux réglementations en vigueur dans les 21 pays où Avril est présent. Ces règles sont désormais intégrées dans toutes les procédures d'achats du Groupe.

Dans cet esprit, mais cette fois en tant que fournisseur, Avril est également référencé par l'intermédiaire de ses filiales sur des plateformes d'achats responsables : Ecovadis (Saipol, Lesieur, Oleon), Sedex (Saipol, Oleon) et CDP (Oleon). Chaque filiale est également susceptible de rédiger une charte répondant plus spécifiquement aux enjeux de son métier : c'est la cas d'Oleon qui, sur la base de la charte du Groupe, définit ses exigences vis-à-vis de ses fournisseurs dans un **Supplier code of conduct**.

**HUILE DE PALME** – Avril fait appel à l'huile de palme pour certaines de ses activités industrielles. À ce titre, le Groupe s'est doté d'une [politique spécifique](#), à travers laquelle il ambitionne de s'approvisionner uniquement en **huile de palme zéro déforestation**, c'est-à-dire dont la culture ne contribue pas à la destruction de forêts et tourbières, et respecte les droits des travailleurs et des communautés locales. Pour déployer les actions associées auprès de ses fournisseurs – traçabilité, prise en compte de ses exigences –, Avril s'est entouré de l'expertise de The Forest Trust (TFT). Déjà acheteur depuis plusieurs années d'huile de palme certifiée, Avril adhère à la Roundtable for Sustainable Palm Oil (RSPO) depuis 2017.



**SOJA** – En 2014, le groupe Avril a été, par le biais de sa filiale Feed Alliance, le premier acteur français de la nutrition animale à rejoindre l'initiative internationale RTRS (Round Table on Responsible Soy). Avril s'est engagé de manière volontaire à acheter chaque année 10 000 crédits RTRS afin d'aider à l'essor du soja responsable pour l'alimentation animale. En siégeant au comité exécutif de la RTRS mais également au comité durabilité de la FEFAC<sup>2</sup>, Feed Alliance mène un travail de fond et apporte son expertise au service des enjeux clés de durabilité des matières premières utilisées en alimentation animale.



## Nos actions et réalisations clés

- Amélioration continue de la performance environnementale grâce aux systèmes de management environnementaux en place
- Amélioration de 19 % de la performance énergétique du Groupe depuis 2012
- 32 % d'énergies renouvelables utilisées dans la consommation énergétique totale du Groupe
- Mise en œuvre des principes de l'économie circulaire avec une valorisation maximisée des matières premières
- Réduction de l'impact environnemental des cultures de notre amont : participation à la Démarche de Progrès : 100 000 producteurs concernés
- Politique huile de palme avec une ambition « zéro déforestation »
- Soutien au développement de la filière soja non OGM en France
- Implication active du Groupe dans le système RTRS, par le biais de sa filiale Feed-Alliance qui siège au comité exécutif.

---

<sup>2</sup> Fédération Européenne des Fabricants d'Aliments Composés

## 7. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

### 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.

Le Groupe condamne toutes formes de corruption : il s'est doté d'une norme « anti-corruption » décrivant les situations susceptibles de représenter une forme ou un risque de corruption, et la conduite à adopter en cas de suspicion ou de doute.

Plus largement, de par sa Charte déontologique et les normes associées, le Groupe a adopté des règles définissant les principes d'action et de comportement qui doivent guider les membres de ses sociétés dans le respect, d'une part, des lois et règlements qui régissent leurs activités, d'autre part, de valeurs et de principes fondamentaux permettant d'asseoir l'image du Groupe et la confiance durable de ses partenaires :

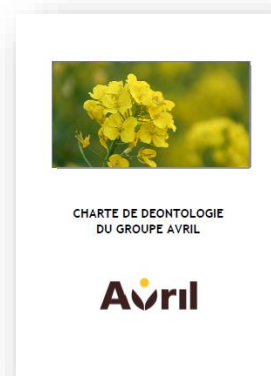
- Loyauté, intégrité et transparence,
- Primauté de l'intérêt social de la filière,
- Protection des actifs du Groupe Avril et confidentialité,
- Identification, prévention et traitement au mieux de toute situation de conflit d'intérêts,
- Autonomie et indépendance.

Ces principes sont naturellement rappelés dans la [Charte Achats Responsables](#) du Groupe.

Depuis 2017, le Groupe se met en conformité avec la loi nationale dite « Sapin 2 », relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ; cela se traduit par l'établissement d'une cartographie des risques, par la modification de la norme interne sur la communication des fraudes, actes illégaux et irrégularités pour y inclure un dispositif d'alerte et par la mise en œuvre de programmes de travail pour vérifier la bonne application de la directive.

### Nos actions et réalisations clés

- Une norme spécifique applicable dans l'ensemble du Groupe
- La mise en place d'un dispositif lié à la loi Sapin 2





11 rue de Monceau • CS60003 • 75378 Paris Cedex 08  
Tél. + 33 (0)1 40 69 48 00 • Fax + 33 (0)1 47 23 02 88

**[groupeavril.com](http://groupeavril.com)**