



SERVI DORYL
CHEESE MOULDS EXPERT

**LA RESPONSABILITE SOCIETALE
DE SERVI DORYL**

LA POLITIQUE RSE DE SERVI DORYL

SERVI DORYL promeut des valeurs fortes de responsabilité sociétale, service, proximité avec ses clients, dialogue social, sécurité et développement de ses employés. Elle est en recherche permanente d'amélioration de ses produits et services, pour élaborer des solutions innovantes, toujours plus adaptées aux besoins de ses clients. Elle est attachée à la protection de l'environnement, et mène ses activités de manière écoresponsable et durable.

Le pilotage de la politique de responsabilité sociétale de SERVI DORYL est assuré par un Comité RSE dans lequel sont représentés différents services de l'entreprise, sous l'autorité du Directeur Général. La composition du Comité RSE est réévaluée chaque année.

Ce Comité anime la politique RSE de manière transverse et implique l'ensemble des services de SERVI DORYL. Un suivi mensuel des actions rend compte de l'avancée des travaux et chaque membre porte un objectif RSE. Le comité informe régulièrement le Comité Social et Economique (CSE) de l'avancée des travaux, et le sollicite sur certains projets.

GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

Le Global Compact des Nations Unies est la plus importante initiative internationale d'engagement volontaire en matière de développement durable, regroupant plus de **13 000** participants dans **170** pays. Plus de **70** réseaux locaux dans le monde assurent une relation de proximité avec les membres et une mobilisation nationale.

SERVI DORYL a rejoint en 2020 le Global Compact et s'est engagée sur le respect des 10 principes regroupés selon les 4 thématiques principales suivantes :



Droits de l'homme

Environnement



Normes internationales du travail

Lutte contre la corruption

La liste des 10 principes est présentée en annexe 1 de cette politique RSE.

SERVI DORYL intègre ces principes dans sa stratégie, sa culture, ses opérations quotidiennes, et en fait la promotion auprès de ses prestataires, sous-traitants et fournisseurs. Par son adhésion à Global Compact, SERVI DORYL s'engage à publier annuellement une Communication sur le Progrès (COP), décrivant et mesurant les efforts de l'entreprise dans l'intégration des principes portant sur les droits de l'Homme, les normes internationales du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

En complément des 10 principes du Global Compact, SERVI DORYL poursuit des objectifs spécifiques relatifs à la RSE.

LES OBJECTIFS RSE DE SERVI DORYL

1°. ASSURER LE BIEN ÊTRE AU TRAVAIL



SERVI DORYL
BIEN FAIRE, ENSEMBLE!

Pour SERVI DORYL, la qualité de vie au travail est un facteur important pour le bien-être des collaborateurs tant au niveau individuel que collectif, avec un effet bénéfique pour tous.

SERVI DORYL a lancé en 2017 un projet appelé « Bien faire, ensemble » destiné, à partir d'une évaluation de départ effectuée auprès des employés, à engager l'entreprise et ses collaborateurs dans une démarche positive de progrès collectif.

Les travaux ont conduit à la création de plusieurs groupes de travail orientés vers les sujets suivants :

- la reconnaissance du travail ;
- la communication interne ;
- la gestion de production.

Chaque groupe a pu présenter ses conclusions et recommandations à la direction, puis à l'ensemble du personnel, et plusieurs actions ont été ou sont en cours de mise en œuvre : établissement d'un accord d'intéressement, augmentation du budget alloué aux œuvres sociales du CSE, renforcement du service Qualité, et diverses actions de communication destinées à améliorer les flux d'information.

La priorité de l'entreprise est de poursuivre la mise en place des actions déjà prévues et d'en consolider les effets, puis de lancer d'autres groupes de travail selon les besoins exprimés par les salariés.

2°. AVANCER PAR LE DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social permet d'écouter et de répondre aux attentes collectives en cohérence avec la stratégie de l'entreprise. SERVI DORYL s'appuie sur le CSE, qu'il réunit une fois par mois, et plus quand la situation l'exige.

La direction de l'entreprise valorise le parler franc et la proximité. Il est recommandé à tous de parler des problèmes rencontrés, et de travailler de manière collective pour les résoudre. Chaque employé pose ses questions à la direction, soit en direct, soit de façon anonyme auprès du CSE qui les retransmet.

Une réunion hebdomadaire est organisée entre le CSE et la direction d'usine sur le suivi du plan d'action sur la sécurité en production.

3°. TRAVAILLER EN SECURITE

SERVI DORYL s'engage à identifier et qualifier en amont les risques associés à son activité et à définir les règles de prévention applicables à ses collaborateurs, ses clients et sous-traitants.

Produisant des équipements destinés à l'industrie agro-alimentaire, SERVI DORYL est particulièrement vigilante sur la qualité des matières entrant dans la fabrication de ses produits. SERVI DORYL limite le nombre de matières utilisées pour mieux les maîtriser et réduire les risques.

Un plan d'action sécurité et pénibilité est élaboré avec le CSE et suivi régulièrement. Une réunion d'avancement est organisée tous les deux mois.

Le budget d'investissement prévoit chaque année des investissements spécifiques, liés à la sécurité et au confort de travail des employés.

Des formations à la sécurité et à l'ergonomie sont effectuées régulièrement. En 2019, en complément des formations obligatoires, 23% de l'effectif a bénéficié d'une formation relative à la sécurité ou à l'ergonomie liée à leur poste de travail. Le port des EPI (Equipements de Protection Individuelle) est obligatoire. Un travail permanent est mené avec les opérateurs et le CSE pour définir de nouveaux EPI et rechercher les EPI les plus adaptés à chacun. Les nouveaux employés et intérimaires suivent une formation obligatoire à la sécurité avant de prendre leur poste. A cet effet, SERVI DORYL distribue un livret d'accueil qui regroupe l'ensemble des consignes de sécurité avec pour objectif : zéro accident.

4°. PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT

Au-delà des obligations réglementaires, SERVI DORYL cherche à réduire l'impact environnemental de ses activités. Pour ce faire, elle a choisi trois axes de progrès qu'elle a jugés avoir l'impact le plus significatif sur la protection de l'environnement :

4.1. REDUIRE LA CONSOMMATION D'ENERGIE.

SERVI DORYL consomme essentiellement de l'électricité et du gaz. Elle a initié un programme de réduction de sa consommation d'énergie en 2013, qui a permis de réduire de plus de 20% sa consommation d'électricité ramenée à l'heure de production.

Une nouvelle étude a été faite en 2018, conduisant à l'élaboration d'un nouveau programme d'économie d'énergie.

Le plan d'action Energie est piloté par un groupe de travail animé par le Directeur Général. Des indicateurs sont élaborés mensuellement pour évaluer les progrès, corrélés à la production et corrigés, pour la partie chauffage, selon la température extérieure.

La consommation d'énergie est aussi un critère important du choix des nouvelles machines de production.

4.2. REDUIRE ET VALORISER LES DECHETS PLASTIQUE

SERVI DORYL produit uniquement des pièces d'équipement, utilisées dans la fabrication du fromage, dont la durée de vie est longue, plusieurs années, souvent 10 à 20 ans ou plus.

Cependant, en tant que société travaillant le plastique, SERVI DORYL doit avoir une démarche exemplaire pour réduire et faire retraiter ses déchets, et assister ses clients pour que les produits en fin de vie soient autant que possible recyclés.

SERVI DORYL a élaboré un plan de réduction et valorisation de ses déchets, comprenant une évaluation de la situation initiale, et fixant des objectifs de réduction. Les deux axes de travail principaux sont :

- la réduction des déchets à la source et en cours de production, en calibrant les achats au mieux des besoins, et en développant des techniques de production limitant les déchets et rebuts,
- le tri des déchets et leur valorisation, afin d'augmenter la part des déchets qui peuvent être valorisés en matière.

SERVI DORYL souhaite aussi assister ses clients dans la récupération et la valorisation de ses produits après usage. Pour ce faire, elle a lancé un programme d'étude sur la valorisation matière des moules et blocs-moules de fromagerie en fin de vie.

4.3. SUPPRIMER LES AEROSOLS

SERVI DORYL utilise comme agent de process ou de maintenance différents produits qui sont conditionnés en aérosol.

SERVI DORYL souhaite supprimer les aérosols afin de limiter l'exposition de ses collaborateurs aux produits classés H304 et de protéger l'environnement, les aérosols étant considérés comme dangereux en raison de leurs caractéristiques physico-chimiques.

Pour tendre vers ces objectifs, SERVI DORYL a lancé un plan d'action visant à remplacer les aérosols par des produits achetés en vrac et utilisés dans des pulvérisateurs ou des humecteurs réutilisables.

5°. RESPECTER L'ETHIQUE DES AFFAIRES

SERVI DORYL a mis en place une charte éthique des affaires, applicable à tous les collaborateurs de l'entreprise, ainsi qu'à ses prestataires, sous-traitants et fournisseurs. Elle rappelle les règles qui régissent l'entreprise. Elle définit les bons comportements et fait appel à la responsabilité de chaque collaborateur. Cette charte éthique est disponible sur le site internet de SERVI DORYL.

6°. CONTRIBUER AUX ACHATS RESPONSABLES

SERVI DORYL met en place une politique d'achats responsables destinée à réduire son impact sur l'environnement, renforcer son rôle social et régional, et augmenter la valeur globale de ses produits.

- Une clause spécifique aux achats durables sera intégrée dans les conditions générales d'achat d'ici la fin de l'année 2020.
- Toutes les matières plastiques utilisées doivent être agréées au préalable et provenir de fournisseurs respectant la réglementation européenne REACH.
- Les fournisseurs sont invités à coopérer avec SERVI DORYL afin de réduire l'impact sur l'environnement de leurs fournitures (adaptation des quantités aux besoins, recyclage des palettes et suremballages, etc.).
- Une procédure formelle d'audit fournisseurs sera mise en place d'ici fin 2021, qui évaluera aussi la démarche RSE suivie par les fournisseurs.
- SERVI DORYL souhaite supprimer ou réduire au strict nécessaire les produits à usage unique et non recyclables tels que les gobelets plastique, essuie mains papier, films et autres composants d'emballage etc.
- SERVI DORYL a une vision à long terme de la relation avec ses fournisseurs, et invite ceux-ci à développer avec elle des projets contribuant à réduire l'impact et le coût global des produits et services.

LE SUIVI DES ACTIONS ENGAGEES

Plusieurs indicateurs ont été mis en place afin de suivre les progrès de SERVI DORYL dans les différents projets liés à la RSE. Ces indicateurs sont suivis de façon mensuelle ou annuelle selon les cas.

Les principaux indicateurs sont les suivants :

Thème GC	Principe	Engagement	Objectif	Indicateur de suivi
	3	Assurer le bien-être au travail	Développer des actions communes pour bien faire ensemble	Nombre d'actions mises en œuvre issues des groupes de travail « Bien faire, » ensemble
	3	Avancer par le dialogue social	Tous les employés peuvent ouvrir un dialogue avec la direction	Nombre d'actions mises en place suite aux propositions des employés ou du CSE
	6	Travailler en sécurité	Réaliser les actions prévues dans l'évaluation des risques	Nombre d'actions sécurité clôturées
	6	Travailler en sécurité	Développer les formations liées au poste de travail	Nombre de personnes ayant reçu une formation à la sécurité et à l'ergonomie liées au poste de travail dans l'année/nombre d'employés
	6	Travailler en sécurité	Tendre vers le 0 accident	Nombre d'accidents avec arrêt de travail sur l'année
	8	Protéger l'environnement	Améliorer l'efficacité énergétique	Energie consommée par heure travaillée
	8	Protéger l'environnement	Réduire les déchets de plastique	Taux de matière transformée
	9	Protéger l'environnement	Valoriser les déchets de plastique	Taux de déchets recyclés
	7	Protéger l'environnement	Supprimer les aérosols	Nombre de références produits achetées sous forme d'aérosols
	10	Respecter l'éthique des affaires	Promouvoir notre charte éthique en interne et en externe	Nombre d'employés, sous-traitants et fournisseurs ayant reçu une présentation de la charte

ANNEXE 1

LES 10 PRINCIPES



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.

Le Global Compact demande à ses participants de promouvoir et respecter les Droits de l'Homme (droit à l'éducation, à la liberté d'expression, à un environnement sain, etc.) dans leur sphère d'influence. Respecter les Droits de l'Homme signifie faire preuve de vigilance pour identifier les impacts négatifs potentiels directs ou indirects de l'organisation afin de les corriger.

L'être humain doit jouir de ses droits sans distinction de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, de convictions politiques ou autres, d'origine nationale ou sociale, de propriété, de naissance ou tout autre statut.

Au-delà du simple respect des Droits de l'Homme, les organisations sont encouragées à prendre des mesures concrètes et volontaires pour soutenir et promouvoir le respect des Droits de l'Homme en apportant une contribution positive à travers leur cœur de métier, investissements sociaux stratégiques, politiques de mécénat, engagements politiques publiques, partenariats et autres actions collectives. Ces mesures pour soutenir les droits de l'Homme devraient être un complément et non un substitut à l'action de l'entreprise.

Une attention particulière devrait être accordée aux droits des groupes vulnérables, notamment les femmes, les enfants, les personnes atteintes de handicaps, les peuples autochtones, les travailleurs migrants, les personnes âgées, etc.

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.

La complicité est le fait d'être impliqué directement ou indirectement dans la violation des Droits de l'Homme commise par une autre société, gouvernement, individu, groupe ou autre. Ce risque de complicité peut être particulièrement élevé dans les zones à faible gouvernance, ainsi que dans les régions où l'abus des Droits de l'Homme est largement répandu.

Cependant, le risque de complicité existe dans tous secteurs et pays.

L'obligation de respecter les Droits de l'Homme, conformément au Principe 1 du Global Compact des Nations Unies et aux "[Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#)" inclut le fait d'éviter la complicité.

Le risque d'une allégation de complicité est réduit si une entreprise fait preuve d'une diligence raisonnable, en particulier au sein de sa chaîne de valeur. Ces processus permettent d'identifier, prévenir ou d'atténuer les risques sur les Droits de l'Homme liés à ses produits, opérations ou services.



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

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

La liberté d'association implique le respect du droit de tous les employeurs et tous les travailleurs de constituer librement et volontairement et rejoindre des groupes pour la promotion et la défense de leurs intérêts professionnels. Les travailleurs et les employeurs ont le droit de mettre en place, rejoindre et exécuter leurs propres organisations sans ingérence de l'État ou toute autre entité. Tous, y compris les employeurs, ont le droit à la liberté d'expression et d'opinion, y compris sur le thème des syndicats - à condition que l'exercice de ce droit ne porte pas atteinte au droit d'un travailleur à la liberté d'association. **Pour être en mesure de prendre une décision libre, les travailleurs ont besoin d'un climat exempt de toute violence, de pressions, de crainte et de menaces.**

La liberté d'association implique la possibilité pour les employeurs, les syndicats et d'autres représentants des travailleurs de discuter librement des questions au travail afin de parvenir à des accords qui sont mutuellement acceptables.

La négociation collective se conçoit comme l'activité ou le processus qui a pour but la conclusion d'un accord ou d'une convention collective. Elle permet de définir les conditions de travail et de régler les relations entre employeurs, salariés et les organisations qui les représentent.

Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Le travail forcé ou obligatoire est tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel il ne s'est pas proposé volontairement lui-même. Fournir salaire ou autre rémunération à un travailleur ne signifie pas nécessairement que le travail ne soit pas forcé ou obligatoire. Le travail doit être donné librement et les employés devraient être libres de quitter leur travail conformément aux règles établies.

Si, en principe, les entreprises fonctionnant légalement n'ont pas recours à des pratiques de travail forcé, elles peuvent cependant y recourir indirectement, par l'intermédiaire de sous-traitants.

Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Le travail des enfants est une forme d'exploitation qui constitue une violation d'un Droit de l'Homme reconnu et défini par les instruments internationaux. La communauté internationale et presque tous les gouvernements ont aboli le travail des enfants.

Le travail des enfants est un travail qui porte atteinte au développement physique, social, mental, psychologique et spirituel de l'enfant dans la mesure où il intervient à un âge trop précoce. Ce travail prive l'enfant de son enfance, précisément, et constitue une atteinte à sa dignité. L'enfant concerné est également privé de toute éducation, et peut-être séparé de sa famille. Tout enfant n'allant pas au terme de l'enseignement fondamental risque de rester analphabète, de ne jamais acquérir de compétences qui lui permettraient d'exercer un emploi et de contribuer au développement d'une société économique moderne. On peut dire par conséquent que le travail des enfants engendre des travailleurs sous-qualifiés ou non qualifiés et est préjudiciable à l'amélioration de la population active, sur le plan professionnel.

Les conventions de l'OIT (Convention sur l'âge minimum de n° 138 sur les pires formes de travail des enfants / Convention n° 182) fournissent un cadre pour les législations nationales et demandent qu'il soit fixé un âge minimum pour travailler : en règle générale, cela a été fixé à 15 ans, et correspond à la fin de la scolarité obligatoire. Néanmoins, les normes internationales distinguent ce qui constitue un travail acceptable ou inacceptable pour les enfants à différents âges et durant les étapes de leur développement. L'âge minimum pour les travaux dangereux est plus élevé, à 18 ans pour tous les pays.

Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

La discrimination dans l'emploi consiste au fait de traiter les gens différemment en raison de caractéristiques qui ne sont pas liées à leur mérite ou aux compétences inhérentes à l'emploi. Dans la législation nationale, ces caractéristiques comprennent généralement : la couleur de la peau, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, l'âge, le handicap, l'affiliation syndicale et l'orientation sexuelle. Toutefois, le principe 6 permet aux entreprises d'envisager des motifs supplémentaires où la discrimination dans l'emploi et la profession peut se produire.

La discrimination peut se produire dans différentes situations telles que :

- Recrutement
- Rémunération
- Heures de travail et de repos / congés payés
- Protection de la maternité
- Sécurité de l'emploi
- Affectation de postes
- Évaluation du rendement et de l'avancement
- Formation et opportunités
- Perspectives d'emploi
- Sécurité sociale
- Sécurité et la santé au travail

La non-discrimination dans l'emploi signifie que les employés sont sélectionnés sur la base de leur capacité à faire le travail et qu'il n'y a aucune distinction, exclusion ou préférence fondée sur d'autres motifs. La discrimination affecte l'individu concerné au niveau professionnel et personnel.



ENVIRONNEMENT

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

Le principe de précaution introduit par le principe 15 de la Déclaration de Rio de 1992 stipule que "Pour protéger l'environnement, des mesures de précaution doivent être largement appliquées par les États selon leurs capacités. En cas de risque de dommages graves ou irréversibles, l'absence de certitude scientifique

absolue ne doit pas servir de prétexte pour remettre à plus tard l'adoption de mesures effectives visant à prévenir la dégradation de l'environnement".

Ce principe implique l'application systématique d'une évaluation, gestion et communication des risques. Lorsqu'il y a un soupçon raisonnable de préjudice, les décideurs doivent faire preuve de précaution et considérer le degré d'incertitude qui résulte de l'évaluation scientifique.

Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Le chapitre 30 de l'Agenda 21 publié lors du Sommet de la Terre de Rio de 1992 énonce le rôle des entreprises et de l'industrie dans l'agenda du développement durable. La Déclaration de Rio affirme que les entreprises ont la responsabilité d'assurer que les activités au sein de leurs propres activités ne causent pas de dommages à l'environnement. La société attend des entreprises à être de bons acteurs de la communauté.

Les entreprises ont l'obligation de veiller à ce que leurs activités ne portent pas atteinte à l'environnement des communautés locales. Des prises de positions publiques, des coalitions d'acteurs, une participation à la sensibilisation des populations (collaborateurs, parties prenantes) permettant un changement de paradigme sont autant de bonnes pratiques en la matière.

Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Les technologies respectueuses de l'environnement tel que défini dans l'Agenda 21 de la Déclaration de Rio, se doivent de protéger l'environnement, d'être moins polluantes, d'utiliser les ressources de manière durable, de recycler et traiter leurs déchets.

Ces technologies qui peuvent prendre la forme d'un savoir-faire, une procédure, un produit, un service, etc., comprennent une variété de procédés de production plus propres et des solutions de prévention et de surveillance.



ANTI-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.

Le dixième et dernier principe du Global Compact des Nations Unies concerne la lutte contre la corruption. Adopté en 2004, il engage les participants à éviter la corruption, l'extorsion et d'autres formes de corruption, mais aussi à développer de manière proactive des politiques et des programmes concrets pour lutter contre la corruption en interne et au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. Les entreprises sont également mises au défi de travailler collectivement et de rejoindre la société civile, les agences des Nations Unies et les gouvernements afin d'atteindre une économie mondiale plus transparente.

Pour Transparency International, la corruption est «l'abus de pouvoir à des fins privées". Cela peut signifier non seulement un gain financier mais également des avantages non-financiers. La corruption correspond à "une offre ou la réception de tout don, prêt, frais, récompense ou autre avantage comme une incitation à faire quelque chose qui est malhonnête, illégal ou un abus de confiance, dans la conduite des affaires de l'entreprise."

Les lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales définissent l'extorsion de la manière suivante : «La sollicitation de pots de vin est l'acte de demander ou d'inciter autrui à commettre un acte de corruption. Il devient extorsion lorsque cette demande est accompagnée par les menaces qui mettent en danger l'intégrité personnelle ou la vie privée de l'acteurs impliqués."

La corruption met en danger la réputation d'une entreprise et accroît les risques : juridiques, financiers, etc.