

# 10

R a p p o r t  
D é v e l o p p e m e n t  
d u r a b l e



 **AOFI**  
PRIVATE EQUITY CAPITAL

## LA SOCIÉTÉ

Présentation d'OFI Private Equity	4
Message du Président du Directoire	5
La stratégie	6
Présentation du portefeuille et chiffres clés	7
La gouvernance	8
Les engagements majeurs Développement durable 2010	9

## RAPPORT EXTRA-FINANCIER 10

Nos engagements d'actionnaire responsable	12
Le reporting extra-financier ESG	20
La notation extra-financière et l'indice Gaia Index	25

## RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE DES ENTREPRISES 26

Dessange International	28
Léon de Bruxelles	30
FDS Group	32
Mors Smitt	34
Gault & Frémont	36
IMV Technologies	38
Fondis Electronic	40

# Sommaire

\*OFI Private Equity est le Gérant de la société d'investissement OFI Private Equity Capital, société d'investissement cotée sur NYSE Euronext Paris (code OPEC).  
Ce rapport annuel a été imprimé sur papier Cocoon 100% recyclé, dans une imprimerie certifiée Imprim'vert et Print'environnement.



# Présentation d'OFI Private Equity

- Une société d'investissement cotée en bourse.
- 330M€ de Chiffres d'Affaires consolidé en hausse de 11 %, 53M€ d'EBIDTA (16,2% de marge opérationnelle) en hausse de 18 %.
- 6 sociétés contrôlées majoritairement.
- Une politique ESG (Environnement, Social, Gouvernance) intégrée à la stratégie d'actionnaire responsable.
- Signataire des PRI de l'ONU (Principes pour l'Investissement Responsable).
- Un rapport annuel Développement durable depuis 2008.



—  
**ENTRETIEN AVEC  
OLIVIER MILLET,**  
PRÉSIDENT  
DU DIRECTOIRE  
D'OFI PRIVATE  
EQUITY

**D**epuis 2008, OFI Private Equity Capital a décidé de placer le Développement durable au centre de sa stratégie d'entreprise. Loin de répondre à un effet de mode, il s'agit d'un enjeu majeur, qui fait partie intégrante de notre démarche d'actionnaire responsable dans nos investissements et dans le développement économique, social et environnemental de nos entreprises.

Pour ce faire, OFI Private Equity Capital s'est doté d'une Direction du Développement durable, représentée au Comité Exécutif, pour accompagner l'équipe d'investissement et les entreprises de notre portefeuille dans la mise en place de démarches de progrès sur les enjeux ESG (Environnement, Social, Gouvernance).

En 2009, la signature des PRI des Nations Unies, ainsi que l'élaboration d'une Charte RSE ont illustré notre vision, notre engagement et nos actions vis-à-vis de nos entreprises.

L'année 2010 a été marquée par l'intégration des critères extra-financiers dans l'analyse des dossiers d'investissement au moment des due diligences, au même titre que les critères financiers, et par la mise en place d'un reporting d'indicateurs de performance ESG. Un premier reporting extra-financier consolidé d'OFI Private Equity Capital présente une sélection de 37 indicateurs en 2010.

2010 a également été l'année de l'intégration et de l'appropriation de la démarche de RSE par les dirigeants de nos entreprises. Les projets et initiatives ont été nombreux. Le Développement durable rentre progressivement dans la culture des entreprises et s'intègre dans le management et la gestion de leur modèle économique. La majorité d'entre elles ont mis en place une organisation dédiée avec un responsable et un comité Développement durable et ont formalisé leur politique RSE sur une charte Développement durable.

Plus largement, le Développement durable est un baromètre de la santé de la gestion des entreprises de notre portefeuille. La bonne performance financière de nos participations est indispensable, mais la façon dont cette croissance est construite l'est également. Elle est une assurance de la pérennité de leurs résultats à venir. Au final, le Développement durable est un point commun entre toutes nos entreprises.

OFI Private Equity Capital n'est pas seul à porter ces valeurs : plus d'une vingtaine de sociétés françaises de private equity ont elles aussi signé les PRI (Principes pour l'Investissement Responsable). Nous demeurons contributeur dans notre environnement, avec une forte implication dans le Club Développement Durable de l'AFIC et dans la production d'un livre référence sur le rôle du Développement durable dans le Capital Investissement.

Le Développement durable est au cœur de la stratégie d'OFI Private Equity Capital, signe avancé d'une vision de notre rôle d'actionnaire et d'acteur moderne et responsable de l'économie.

# La stratégie

OFI Private Equity Capital investit dans des entreprises fortement rentables et accompagne leurs projets de développement en tant qu'actionnaire responsable. Cela se traduit par un soutien constant de ses sociétés dans leur démarche de développement, qu'il s'agisse d'ouvrir des filiales à l'étranger, de réaliser des acquisitions transformantes ou ciblées, de faire évoluer leur stratégie...

## UNE STRATÉGIE CRÉATRICE DE VALEUR

<b>Small caps sur les marchés de niche</b>	Des entreprises d'une valorisation de moins de 100M€, leaders sur leur marché de niche, ayant la capacité à valoriser des opérations de croissance
<b>Actionnaire de référence en partenariat avec le management sur le long terme</b>	Une position d'actionnaire de référence aux côtés d'un management impliqué en accompagnement sur une période supérieure à 5 ans et une gouvernance solide et systématique d'OFI Private Equity au niveau des participations
<b>Objectif de rendement et sécurité</b>	Un investissement mixte en fonds propres et quasi-fonds propres/mezzanine (60%/40%)
<b>Valorisation des critères ESG</b>	Une valorisation des critères extra-financiers — Environnement, Social et Gouvernance — comme éléments de la création de valeur à moyen terme

Cette stratégie d'investissement se déroule dans une logique de long terme (cinq à dix ans), respectant le rythme de développement des entreprises et des équipes de Direction. L'engagement du respect du cycle de vie de l'entreprise aux côtés de ses dirigeants est une valeur essentielle d'OFI Private Equity Capital, qui figure parmi les pionniers dans la mise en place d'une véritable politique de Développement durable pour son compte et celui de ses participations.











Cette notion de respect du rythme de vie de l'entreprise se traduit par une structuration des investissements basée sur des fonds propres et des quasi-fonds propres de type mezzanine, ainsi que par un endettement modéré correspondant au profil de cash-flow de l'entreprise, une démarche qui permet flexibilité, stabilité et pérennité de l'investissement. Cette stratégie innovante et rigoureuse permet d'accompagner dans une véritable logique de partenariat les entreprises et leurs dirigeants dans leurs projets.

Le rôle d'OFI Private Equity Capital est d'aider les PME à franchir une étape de leur développement et à devenir plus performantes. Une fois cette première mission accomplie, OFI Private Equity Capital peut entamer une nouvelle phase de croissance ou passer le relais à d'autres actionnaires susceptibles d'accompagner l'entreprise dans ses nouveaux projets, voire en céder le contrôle tout en demeurant présent à son capital. Dans tous les cas, la solution envisagée est celle susceptible d'apporter les meilleures chances de réussite au développement de l'entreprise.

# Présentation du portefeuille et chiffres clés

## UN PORTEFEUILLE MULTISECTORIEL

- 10 participations, 10 secteurs d'activité différents

	Secteur d'activité et position
	Acteur majeur de la haute coiffure et de l'esthétique (1 000 salons dans le monde)
	Un des leaders français de la restauration à thème (brasserie belge - 59 restaurants)
	Un des leaders mondiaux en solutions d'étanchéité de haute technologie pour industrie de pointe
	Leader mondial des relais électromécaniques embarqués pour l'industrie ferroviaire
	Acteur français de solutions d'emballage papier et carton
	Leader mondial en biotechnologies de la reproduction animale
	Leader français des matériels d'analyse et de diagnostic portatif pour l'industrie et l'immobilier
	Distributeur de machines d'emballage et conditionnement dans le secteur de l'agro-alimentaire
	Acteur de référence du recouvrement amiable des créances bancaires civiles en France
	Leader en Europe et n°2 mondial de la conception des résines de hautes performances et composites pour des applications technologiques avancées

M€	Nb de sociétés	Réalisé 2007*			Réalisé 2008*			Réalisé 2009*			Réalisé 2010			
		CA	Ebitda	Marge	CA	Ebitda	Marge	CA	Ebitda	Marge	CA	Ebitda	Marge	Salariés
Majoritaires *	6	289	51	17,8%	313	55	17,5%	296	49	16,4%	330	53	16,2%	2 851
Minoritaires *	4	159	30	18,7%	163	31	18,7%	159	28	17,8%	163	37	22,5%	888
Portefeuille	10	448	81	18,1%	476	85	17,9%	455	77	16,9%	493	90	18,3%	3 739

\* Mors Smitt présenté en majoritaires, IMV Technologies en minoritaires, sur 12 mois.

# La gouvernance

## OFI PRIVATE EQUITY CAPITAL

La gouvernance d'OFI Private Equity Capital est composée : d'un Conseil de Surveillance, d'un Comité d'audit et des comptes, d'un Comité consultatif d'investissement et de désinvestissement, d'un Comité de valorisation, d'instances de Contrôle interne et de déontologie, d'un Comité de trésorerie et d'un Comité Expert Développement durable. Les Commissaires aux comptes sont PricewaterhouseCoopers Audit et Deloitte&Associés.

Le Conseil de Surveillance d'OFI Private Equity Capital est composé de 9 membres et de 7 censeurs : Roger Iseli, Benoît Battistelli, Eric Berthou, Gérard Bourret, Jean-Luc Bret, Jean-Paul Challet, Bruno Chamoin, Franck Dussoge, Hugues Fournier, Daniel Fruchart, Gérard Jeulin, Pascal Lebard, Jean-Paul Moreau, Jean-Paul Nodenot, Jean Simonnet et Charles Vaquier.

## OFI PRIVATE EQUITY

La gérance d'OFI Private Equity Capital est assurée par la société de gestion, OFI Private Equity.

OFI Private Equity est géré par un Directoire composé de 2 membres : Olivier Millet, Président, et Elisabeth Auclair, Directeur Financier, et par un Comité Exécutif composé de 5 membres : les deux membres du Directoire, les deux Directeurs associés et la Directrice du Développement durable.

L'équipe d'OFI Private Equity est composée de : Olivier Millet, Président du Directoire ; Elisabeth Auclair, Directeur Financier et membre du Directoire ; Laurence Château-de Chazeaux, Directrice du Développement durable ; Pierre Meignen, Directeur associé ; Erwann Le Ligné, Directeur associé ; Mathieu Betrancourt, Directeur d'investissement ; Cédric Boxberger, Directeur d'investissement ; Rodolphe de Tilly, Chargé d'affaires ; Clara Châtillon, Contrôleur financier ; Carole Bourdeaux, Office manager et Amélie Jaran, Assistante.

# Les engagements majeurs Développement durable 2010



- Signature des PRI, de la charte de l'AFIC et de la Charte RSE d'OFI Private Equity Capital par l'ensemble des collaborateurs d'OFI Private Equity.
- Intégration de l'indice Gaia Index (ISR).
- Présidence du Club Développement Durable de l'AFIC et corédaction avec PricewaterhouseCoopers du livre « Développement Durable et Capital Investissement ».



- Lancement d'un nouveau produit : le MSAV 25 000, en faveur de l'optimisation et de la réduction des consommations d'énergies pour le ferroviaire.
- Mission et valeurs qui définissent la responsabilité et les engagements de Mors Smitt vis-à-vis de ses parties prenantes.



- Engagement de Dessange International sur la biodiversité : signature des guidelines du NRSC (Natural Resources Stewardship Circle) et partenariat avec l'ONG « L'Homme et l'environnement ».
- Création d'un Comité Développement durable.
- Développement d'une formation e-learning pour les salons Dessange France.



- Signature du Pacte Mondial des Nations Unies.
- Adoption d'une Charte Développement durable.
- Certification du site industriel PEFC et FSC et obtention de la marque Imprim'vert.
- Lancement d'une gamme « écologique », Bio Food Pack.



- Création d'un Comité Emploi-Formation piloté par la Direction des opérations, en collaboration avec les ressources humaines.
- Communication sur le Développement durable auprès de ses parties prenantes : salariés, clients, fournisseurs, presse.
- Politique de ressources humaines très engagée dans la diversité.



- Signature du Code Éthique d'IMV Technologies par l'ensemble des cadres.
- Adoption d'une Charte Développement durable.
- Inauguration d'un nouveau siège industriel et social, conçu selon des critères HQE.



- Définition d'une mission d'entreprise intégrant des critères de Développement durable.
- Création du Group Executive Committee, chargé de définir les orientations stratégiques de l'entreprise.



- Définition d'un projet d'entreprise qui intègre le Développement durable, pour mobiliser l'ensemble des collaborateurs.

<b>Nos engagements d'actionnaire responsable</b>	<b>12</b>
1. Une politique ESG intégrée dans notre stratégie d'actionnaire	13
2. La charte RSE d'OFI Private Equity Capital	15
3. Notre engagement en tant que signataire des PRI	18
4. Notre gouvernance ESG	18
5. Notre contribution au sein du Club Développement Durable de l'AFIC	19
<b>Le reporting extra-financier ESG</b>	<b>20</b>
1. Le rapport ESG d'OFI Private Equity	20
2. Le reporting extra-financier ESG consolidé d'OFI Private Equity Capital	21
<b>La notation extra-financière et l'indice Gaia index</b>	<b>25</b>

# Nos engagements d'actionnaire responsable

OFI Private Equity Capital a décidé depuis 2008 d'intégrer le Développement durable et les critères extra-financiers comme éléments de création de valeur et de pérennité des performances des entreprises de son portefeuille. Le déploiement et la progression d'une démarche ESG permettront à moyen et long terme de solidifier les résultats des entreprises en conjuguant développement économique, social et réduction de l'empreinte environnementale.

Nous nous engageons à faire progresser nos entreprises dans leur responsabilité en matières environnementale, sociale/sociétale et de gouvernance (ESG).

Cet engagement se traduit concrètement par la mise en place des éléments suivants :

1. Une politique ESG intégrée dans notre stratégie d'actionnaire
2. La charte RSE d'OFI Private Equity Capital
3. Notre engagement en tant que signataire des PRI
4. Notre gouvernance ESG
5. Notre contribution au Club Développement Durable AFIC

## Questions à...



**Laurence  
Château-de Chazeaux,  
DIRECTRICE  
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE**

### - Quelle a été la place du Développement durable chez OFI Private Equity Capital en 2010 ?

En 2010, le Développement durable est devenu une pierre angulaire de la stratégie d'investissement d'OFI Private Equity Capital : les critères extra-financiers font désormais partie de l'analyse d'un dossier au moment des due diligences, ce qui nous a par exemple amenés à retenir un dossier d'investissement qui ne répondait pas à nos critères ESG. Un reporting extra-financier est présenté à chaque Conseil de Surveillance et la Direction du Développement durable est intégrée au Comité Exécutif, ce qui montre à quel point ce sujet fait partie de la stratégie du groupe.

### - Et parmi vos entreprises ?

Après une année 2009 de sensibilisation au Développement durable, 2010 a été l'année de lancement de projets opérationnels, mais aussi le début d'une communication des entreprises auprès de leurs salariés et de leurs clients. Afin de mieux mesurer et piloter les axes de progrès, nous avons mis en place un reporting composé de 94 indicateurs de performance ESG qui suivent les démarches de progrès d'une année à l'autre.

### - Comment aidez-vous vos participations ?

Mon rôle est d'accompagner la société de gestion et les entreprises du portefeuille dans la mise en place de leur stratégie de Développement durable : diagnostic ESG, Charte Développement durable, lancement de projets sur la biodiversité, l'ACV (analyse du cycle de vie), etc. En tant que signataires des PRI, nous participons activement à la promotion de l'ESG auprès de la profession des investisseurs en capital, notamment à travers le Club Développement Durable de l'AFIC.

## 1. Une politique ESG intégrée dans notre stratégie d'actionnaire

Depuis 2008, OFI Private Equity prend en compte les critères extra-financiers ESG dans sa stratégie d'investissement et de développement des entreprises de son portefeuille, ainsi que dans le « process » de cession.

### STRATÉGIE D'INVESTISSEMENT

L'analyse des critères ESG permet de compléter les critères de décision d'investissement et d'évaluer plus précisément la politique RSE de l'entreprise.

Évaluer la gouvernance opérationnelle, la gestion des Hommes, la relation et la gestion des risques avec ses parties prenantes (salariés, fournisseurs, clients...), la gestion de son impact sur l'environnement : autant de critères majeurs pris en compte en complément des critères financiers.

Les lettres d'intention intègrent une section ESG et la charte RSE d'OFI Private Equity Capital est jointe en annexe. Les mémos d'investissement incluent également une section ESG.

Des due diligences ESG sont réalisées préalablement à tout investissement et permettent d'évaluer la politique RSE de l'entreprise, ses forces et faiblesses ainsi que ses risques et opportunités.

En 2010, un dossier d'investissement, avec des performances financières répondant à nos critères de rentabilité, a été rejeté après une évaluation des enjeux et risques sur l'ESG : notamment sur la gestion des risques sociaux et environnementaux des sous-traitants de la société, un mode de gouvernance opérationnelle non transparent et une prise de conscience « limitée » du management sur les enjeux et risques ESG.

### STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES

#### • Accompagner la politique RSE

Depuis 2008, la Direction du Développement durable d'OFI Private Equity accompagne les entreprises dans la mise en œuvre et l'optimisation de leur politique RSE.

La Direction du Développement durable d'OFI Private Equity a apporté son support notamment auprès des Comités Développement durable de chacune des entreprises sur : la réalisation d'un diagnostic RSE annuel, d'un Bilan Carbone®, l'adoption d'une charte Développement durable, la formation des équipes et la mise en place d'un reporting ESG. Elle les a aussi accompagnées sur des projets tels que la certification, l'éco-conception, la biodiversité, la communication avec leurs parties prenantes.

En 2010, OFI Private Equity Capital a présenté sa politique Développement durable et sa charte RSE aux équipes de management, les incitant à progresser sur une gouvernance structurée et responsable, à placer la gestion du capital humain au cœur de leur stratégie, à réduire leur empreinte environnementale et à s'ouvrir à une démarche sociétale.

En décembre 2010, OFI Private Equity Capital a organisé sa première convention des entreprises du portefeuille sur le thème : « Le Développement durable et la Responsabilité Sociétale des Entreprises ». Cette manifestation était centrée autour des témoignages des dirigeants de Dessange International, Léon de Bruxelles, Gault & Frémont et IMV Technologies.

#### • Pérenniser la performance

L'intégration d'une politique ESG contribue à améliorer les performances économiques, sociales et environnementales des entreprises dont OFI Private Equity Capital est actionnaire majoritaire. Cela participe également à leur pérennité financière.

Cette politique ESG contribuera à optimiser la gestion globale de l'entreprise, notamment sur la gestion des risques, du capital humain, des coûts (énergétiques, transport...) et l'anticipation des nouvelles réglementations sociales et environnementales.

Elle doit aussi représenter des opportunités pour l'entreprise : innovation produit, réponse à des appels d'offres intégrant l'ESG, conquête de nouveaux marchés et adaptation à de nouvelles attentes des clients et consommateurs.

À titre d'exemple, Gault & Frémont, avec l'acquisition de Bio Food Pack, lance en 2010 de nouveaux moules de cuisson, conçus à partir d'une matière première renouvelable (la cellulose), biodégradables, compostables et recyclables, plus respectueux de l'environnement. Il s'agit d'un nouveau produit alternatif aux moules aluminium, répondant à de nouveaux besoins des consommateurs (micro-onde, impact environnemental diminué et, en perception, un produit « moins » toxique que l'aluminium).

Les actions menées à moyen et long terme sur les dimensions sociales et environnementales ont un impact direct sur les résultats de l'entreprise, notamment sur l'augmentation du chiffre d'affaires et de l'Ebitda.

Exemples d'actions concrètes qui ont un impact direct ou indirect sur les résultats :

- Social : la réduction du turnover ou de l'absentéisme, la promotion interne, une politique de gestion des ressources humaines tournée vers la diversité, l'amélioration de la gestion des compétences, l'optimisation des conditions de travail, etc.
- Environnement : la réduction des consommations d'énergie, d'eau et des matières premières (analyse du cycle de vie), la réduction et la valorisation des déchets, l'optimisation de la supply chain, etc.

• **Mesurer la performance : le reporting ESG**

Convaincu que les critères extra-financiers contribueront à pérenniser les cash-flows futurs et à participer à la création de valeur, OFI Private Equity Capital a décidé de mesurer en 2010 la performance ESG des entreprises de son portefeuille en mettant en place un reporting extra-financier. Ce dernier se présente sous la forme de tableaux de bord, composés de 94 indicateurs de performance ESG (environnement, social/sociétal, gouvernance) ainsi que d'un guide pratique.

Ce reporting extra-financier constitue un outil de pilotage du plan d'actions Développement durable pour l'entreprise, ses dirigeants et les actionnaires, afin d'évaluer les résultats obtenus chaque année et la démarche de progrès.

• **Renforcer le partenariat actionnaire/entreprise**

L'accompagnement des entreprises sur leur politique RSE a permis de renforcer les relations actionnaire/management et d'avoir une meilleure connaissance et compréhension de la gestion opérationnelle des entreprises.

Les étapes de la mise en œuvre d'une politique RSE  
Sensibilisation > Appropriation > Action

- ① Sensibiliser les dirigeants aux enjeux du Développement durable et de la RSE.
- ② Qualifier et quantifier les enjeux : diagnostic ESG/RSE, Bilan Carbone®.
- ③ Structurer, organiser et piloter : Comité Développement durable et Responsable Développement durable.
- ④ Définir une politique, un plan d'action et une charte Développement durable.
- ⑤ Sensibiliser et fédérer l'ensemble des salariés et communiquer en interne.
- ⑥ Communiquer en externe : fournisseurs, clients/consommateurs.
- ⑦ Mesurer et analyser les performances Développement durable : diagnostic ESG et indicateurs de performance ESG.

VALORISATION DE LA PERFORMANCE ESG À LA CESSION

Toute société qui a une politique ESG performante contribue à la pérennité des cash-flows futurs. La valorisation des performances ESG à la cession sera le fruit des actions menées et mesurées par un reporting ESG effectué chaque année par l'entreprise dans le domaine social et environnemental, ainsi que sur sa gouvernance.

A l'occasion d'un projet de cession, un cabinet extérieur indépendant peut réaliser une due diligence ESG afin de valoriser ces critères.

En 2010, OFI Private Equity Capital a intégré dans le processus de cession d'IMV Technologies sa première due diligence ESG, réalisée par PricewaterhouseCoopers qui a mis en évidence les performances ESG ayant contribué à valoriser la performance d'OPEC sur son investissement.

## 2. La charte RSE d'OFI Private Equity Capital

OFI Private Equity Capital a élaboré en 2009 une charte RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise) illustrant sa politique ESG en tant qu'actionnaire responsable des entreprises dont elle est actionnaire majoritaire.

Cette charte illustre la vision, les engagements et les actions d'OFI Private Equity Capital autour des piliers majeurs du Développement durable : la gouvernance, le social, l'environnement et le sociétal.

OFI Private Equity Capital s'engage à faire progresser chacune de ses entreprises sur 4 axes :

1. Une gouvernance structurée et responsable.
2. Le capital humain au cœur de la stratégie.
3. La réduction de l'empreinte environnementale.
4. L'ouverture à une démarche sociétale.

### 1 Une gouvernance structurée et responsable

Notre vision

Le rôle d'un actionnaire majoritaire est de contrôler avec vigilance le bon fonctionnement et le développement de ses entreprises.

L'accompagnement de l'équipe dirigeante porte essentiellement sur la vision stratégique à court et moyen terme ainsi que sur le développement et la croissance interne et/ou externe des entreprises. L'actionnaire doit s'assurer que les entreprises identifient leurs principaux enjeux et risques

vis-à-vis de l'ensemble de leurs parties prenantes : actionnaires, salariés, clients, fournisseurs, ONG, administration...

L'actionnaire n'intervient pas dans la gestion opérationnelle des affaires et ne fait jamais preuve d'ingérence dans le management des équipes.

Les dirigeants sont responsables de leur entreprise en matière de gestion sociale, environnementale et sociétale.

Notre engagement

OFI Private Equity Capital s'engage à faire progresser chacune des entreprises de son portefeuille sur un mode de gouvernance performant et structuré, défini comme suit :

- Le Conseil de Surveillance est composé d'une représentation significative d'OFI Private Equity (présidence et/ou plusieurs membres) et d'au moins un administrateur indépendant. Sa fréquence est trimestrielle et à chaque fois qu'un sujet majeur le nécessite. Il présente systématiquement un reporting d'activité, des résultats financiers et extra-financiers ESG, ainsi que des plans d'action business à court et moyen terme. Y sont également abordés les sujets majeurs de développement (croissance interne ou externe).

- Le Directoire/Comité de direction est composé des principaux managers des différentes fonctions de l'entreprise.

- Les réunions mensuelles du contrôle de gestion sont organisées en collaboration avec les Directeurs d'investissement et les Chargés d'affaires d'OFI Private Equity.

- Les comités spécifiques opérationnels (commercial, marketing, rémunération, R&D, production, Développement durable, qualité, etc.) ont pour but de faciliter le management transversal et l'efficacité des organisations.

- Le code de conduite des affaires/code éthique formalise les engagements et la responsabilité d'une entreprise et de ses collaborateurs vis-à-vis des parties prenantes internes et externes (actionnaires, salariés, clients, fournisseurs, partenaires commerciaux, environnement, société civile) ainsi que les principes, valeurs et comportements qu'elle respecte dans la conduite de ses activités.

- Des réunions trimestrielles se déroulent avec la Direction du Développement durable d'OFI Private Equity.

### Notre action

OFI Private Equity Capital doit s'assurer que chaque entreprise de son portefeuille progresse sur 5 enjeux importants :

1. Avoir un Directoire et un Comité de direction composés de managers avec leadership, autonomie et compétences managériales, gérant leur organisation de façon structurée et performante.
2. Renforcer la présence d'administrateurs indépendants dans les Conseils de Surveillance.
3. Respecter un calendrier, un ordre du jour, un compte rendu formalisé pour tous les Conseils de Surveillance.
4. Communiquer un rapport d'activité sur les critères extra-financiers à chacun des Conseils de Surveillance.
5. Garantir une éthique des affaires (code de conduite, signature du Pacte Mondial de l'ONU).



### Notre vision

Les hommes et femmes (dirigeants, managers, salariés) constituent une partie majeure du capital immatériel de l'entreprise : son capital humain. Ce dernier est une réelle force pour l'entreprise lorsque la politique sociale contribue non seulement à former, mais aussi à développer et motiver les salariés. Cela lui permet aussi d'améliorer en continu sa performance, son efficacité, et d'atteindre ses objectifs dans une vision de développement pérenne. La Responsabilité Sociale relève de la responsabilité des dirigeants de l'entreprise vis-à-vis de ses salariés.

### Notre engagement

OFI Private Equity Capital s'engage à s'assurer que le capital humain soit placé au cœur de la stratégie des entreprises et qu'il soit considéré comme un élément clé, garantissant les résultats et la pérennité de la société. Lors du processus d'investissement, l'évaluation de ce capital humain est réalisée avec une attention particulière.

OFI Private Equity Capital effectue systématiquement un audit social ainsi que plusieurs entretiens avec les dirigeants et leurs équipes afin d'évaluer les points constitutifs d'une politique sociale performante tels que :

- La qualité des dirigeants et de leurs équipes de managers.
- Le mode de management, d'organisation et de fonctionnement.
- Quelques indicateurs sociaux pertinents tels que l'ancienneté, la pyramide des âges, la diversité, le turnover, les accidents du travail, le licenciement, la politique de rémunération, les conventions collectives, les types de contrats salariés, le respect du droit du travail, les litiges, l'épargne salariale, la santé, l'hygiène, la sécurité, les instances représentatives, etc.

### Notre action

OFI Private Equity Capital doit s'assurer que chaque entreprise progresse sur 4 enjeux majeurs constitutifs d'une politique sociale performante :

1. Développer l'employabilité à travers la gestion des compétences et la formation.
2. Développer la diversité.
3. Assurer les conditions de travail, de santé et de sécurité de façon optimale pour ses collaborateurs.
4. Favoriser un dialogue social permanent et constructif.



### Notre vision

La responsabilité environnementale des entreprises devient un enjeu incontournable face au contexte législatif (Reach, Grenelle de l'Environnement, taxe carbone...), mais également face aux nouvelles exigences du corps social (consommateurs/clients, salariés, épargnants) et aux pressions des donneurs d'ordres des grandes entreprises.

### Notre engagement

OFI Private Equity Capital s'engage à prendre en compte les principaux enjeux environnementaux qui portent sur le changement climatique lié aux gaz à effet de serre, l'utilisation des énergies fossiles et l'évolution de la biodiversité. Pour ce faire, les entreprises doivent mesurer l'impact de leur activité directe et indirecte sur l'environnement, ainsi que de leur dépendance carbone et énergétique, au regard des coûts financiers exponentiels de demain.

Lors du processus d'investissement dans une entreprise, OFI Private Equity Capital effectue un audit environnemental. Celui-ci évalue le respect de la réglementation environnementale et de la gestion des risques en matière de pollution, de contamination et de toxicité (eau, air, sol, sous-sol), le respect de la réglementation sur les conditions de travail/sécurité/santé/hygiène des travailleurs en lien avec l'environnement.

### Notre action

OFI Private Equity Capital s'assure que chaque entreprise progresse sur 4 enjeux majeurs d'une politique environnementale :

1. La réduction des émissions de gaz à effet de serre générées par l'activité directe et indirecte de l'entreprise : baisse des consommations de ressources, optimisation de la gestion des déchets, réduction de la consommation d'énergie pour les transports de marchandises, de produits et de personnes.
2. La diminution de son impact sur la biodiversité.
3. L'initiation d'une démarche d'éco-conception de certains produits et services.
4. L'intégration des critères sociaux et environnementaux dans la politique d'achats fournisseurs/prestataires (charte fournisseurs).



### Notre vision

Les entreprises les plus performantes sont celles qui s'ouvrent au monde extérieur et qui interagissent avec l'ensemble de leurs parties prenantes, notamment auprès de leur secteur d'activité, de leur position territoriale et régionale, de la société civile, des ONG et du monde associatif.

### Notre engagement

OFI Private Equity Capital s'engage à soutenir et encourager les entreprises de son portefeuille à développer leur démarche sociétale dans différents domaines : secteur d'activité (syndicats, organismes ou fédérations professionnels), implantation locale/régionale auprès d'associations, d'ONG ou d'acteurs engagés dans le Développement durable.

### Notre action

OFI Private Equity Capital doit s'assurer que chaque entreprise progresse sur sa relation avec l'ensemble de ses parties prenantes : élaboration d'une cartographie des parties prenantes sociétales.

### 3. Notre engagement en tant que signataire des **UNPRI**

En 2009, OFI Private Equity Capital a signé les PRI (Principes pour l'Investissement Responsable) de l'ONU, confirmant son engagement à intégrer les critères extra-financiers ESG dans sa gestion et sa stratégie d'investissement, ainsi que dans le développement des entreprises de son portefeuille.

En 2010, OFI Private Equity Capital s'engage plus loin dans sa démarche de signataire des PRI :

- Réalisation du premier « PRI reporting and assessment survey 2010 ».
- Participation à la première réunion des signataires français des PRI (organisée par le Fonds de Réserve des Retraites).
- Première rencontre au siège des Nations Unies à New York entre le CEO des PRI, Jérôme Tagger, un représentant du Pacte Mondial, et l'équipe d'OFI Private Equity.
- Signature des 6 principes des PRI par chaque collaborateur, les engageant dans leur métier à promouvoir et intégrer une démarche ESG.

### 4. Notre gouvernance ESG

Une Directrice du Développement durable, membre du Comité Exécutif, rattachée au Président du Directoire d'OFI Private Equity.

Un Comité Expert Développement durable composé de 7 membres indépendants externes (entrepreneurs et experts), représenté par un de ses membres au Comité d'investissement.

Un reporting extra-financier systématique au Conseil de Surveillance d'OFI Private Equity Capital et à l'Assemblée Générale des Actionnaires.

#### Les 6 principes des PRI

- ① « Nous prendrons en considération les questions ESG dans les processus d'analyse et de décision en matière d'investissements »
- ② « Nous serons des investisseurs actifs et tiendrons compte des questions ESG dans nos politiques et pratiques d'actionnaires »
- ③ « Nous demanderons aux entités dans lesquelles nous investissons de publier des informations appropriées sur les questions ESG »
- ④ « Nous favoriserons l'acceptation et l'application des principes auprès des acteurs de la gestion d'actifs »
- ⑤ « Nous travaillerons ensemble pour accroître notre efficacité dans l'application des Principes »
- ⑥ « Nous rendrons compte individuellement de nos activités et de nos progrès dans l'application des Principes »

Site Internet:  
<http://www.unpri.org/principles/french.php>

### 5. Notre contribution au sein du Club Développement Durable de l'AFIC

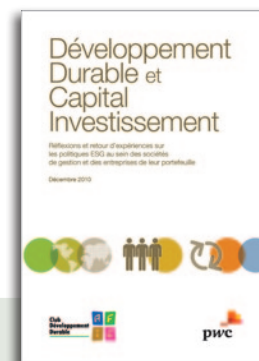


Le Club Développement Durable de l'AFIC (Association française des investisseurs en capital), créé en 2009, est présidé par Olivier Millet et piloté par un Comité constitué de 9 sociétés de Private Equity: Activa Capital, Astorg Partners, Axa Private Equity, Céréa Gestion, Demeter Partners, Natixis Private Equity, PAI Partners, Pragma Capital et OFI Private Equity.

Le Club Développement Durable a défini ses engagements :

- Servir de plate-forme d'échanges d'expériences sur la mise en place d'une politique ESG tant auprès des sociétés de gestion que des sociétés en portefeuille.
- Faire des recommandations au Conseil d'Administration de l'AFIC en matière ESG.
- Jouer un rôle de promotion des PRI pour l'ONU.
- Jouer un rôle d'intermédiaire du « Responsible Investment Advisory Board » du BVCA (British Venture Capital Association).

En 2010, le Club Développement Durable a organisé plusieurs réunions à l'AFIC pour mobiliser ses membres et faire témoigner des acteurs sur l'ESG: investisseurs institutionnels (Caisse des Dépôts, Hermes EOS) et sociétés du capital investissement (Axa Private Equity, OFI Private Equity Capital...).



#### « Développement Durable et Capital Investissement »

En décembre 2010, le Club Développement Durable de l'AFIC publie le livre « Développement Durable et Capital Investissement » dont la première édition a été corédigée par OFI Private Equity et PricewaterhouseCoopers.

Réalisé sur la base d'entretiens et de retours d'expérience d'investisseurs institutionnels et de professionnels du capital investissement

français et étrangers, ce livre présente des éléments de réflexion et une première approche méthodologique d'intégration des critères extra-financiers ESG au sein des sociétés de gestion et de leurs participations.

Site Internet: [http://www.AFIC.asso.fr/Website/site/fra\\_rubriques\\_commissionscomitesetgroupesdetravail\\_lesclubs.htm](http://www.AFIC.asso.fr/Website/site/fra_rubriques_commissionscomitesetgroupesdetravail_lesclubs.htm)

# Le reporting extra-financier ESG

## 1. Le rapport ESG d'OFI Private Equity

### GOUVERNANCE

La gouvernance d'OFI Private Equity, gérant d'OFI Private Equity Capital, est organisée autour d'un Conseil de Surveillance, composé de 9 membres, qui se sont réunis 4 fois en 2010, d'un Directoire et d'un Comité exécutif. Une cartographie des parties prenantes a été réalisée, permettant d'identifier et d'analyser l'importance, les attentes, les enjeux ainsi que les impacts réciproques d'OFI Private Equity Capital vis-à-vis de ses parties prenantes.

En 2010, OFI Private Equity Capital intègre l'Indice Gaia Index: premier indice boursier ISR dédié aux valeurs moyennes françaises cotées évaluant les critères extra-financiers.

### SOCIAL

L'équipe est constituée de 13 personnes avec 3 pôles d'activités: Direction d'Investissement, Direction Financière et Direction du Développement durable. Son mode d'organisation et de management repose sur la responsabilisation, la délégation, la formation et le travail d'équipe.

En 2010, les priorités RH ont été de renforcer la culture et les valeurs de l'entreprise (à travers notamment un projet d'équipe fédérateur: la préparation sur une année et la participation au marathon de New York), d'améliorer la communication interne, d'accroître l'efficacité des équipes ainsi que d'assurer le bon fonctionnement avec les dirigeants des participations. Les collaborateurs d'OFI Private Equity ont signé les PRI, la Charte de l'AFIC et la Charte RSE d'OFI Private Equity Capital, les engageant individuellement dans leur métier à promouvoir et pratiquer une démarche Développement durable.

### ENVIRONNEMENT

En 2009, OFI Private Equity Capital a réalisé un Bilan Carbone® afin de mesurer les émissions de gaz à effet de serre de son activité.

En 2010, elle poursuit la mise en place de la politique éco-responsable de ses bureaux:

- Achat de 100% de recyclé, labellisé «Blauer Engel».
- Mise en place du tri des déchets (cartons d'emballage, aluminium...).
- Poursuite de la collecte des déchets papier par l'entreprise du secteur adapté Elise (Entreprise Locale d'Initiatives au Service de l'Environnement). En 2010, plus de 700kg de papier ont été recyclés.

### SOCIÉTAL

OFI Private Equity Capital est très investi dans la promotion du Développement durable au sein de l'industrie du private equity: Présidence du Club Développement Durable de l'AFIC et corédaction avec Pricewaterhousecoopers du livre «Développement durable et Capital Investissement».

Elle poursuit son engagement auprès d'acteurs du Développement durable: partenaire des «Green Dating» (rendez-vous mensuels de l'économie durable), de Citizen Capital (fonds d'investissement avec une démarche sociétale) et membre de l'EVPA (European Venture Philanthropy Association).



## 2. Le reporting extra-financier ESG consolidé d'OFI Private Equity Capital

En 2009, OFI Private Equity Capital a élaboré une Charte RSE (cf. pages 37 à 39) qui formalise ses engagements et ses actions auprès des entreprises dont elle est actionnaire majoritaire.

En 2010 a été établi un reporting extra-financier composé de 94 indicateurs de performance ESG pour mesurer les actions et les démarches de progrès réalisées par chacune des entreprises du portefeuille, comme par la société de gestion.

Ce reporting extra-financier ESG constitue un outil de pilotage du plan d'actions Développement durable pour l'entreprise, ses dirigeants et ses actionnaires, afin d'évaluer les progrès d'une période à l'autre. La consolidation du reporting extra-financier 2010 présente une sélection des indicateurs les plus pertinents.

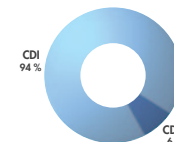
Les indicateurs du reporting ESG ont été définis à partir de référentiels tels que la Global Reporting Initiative (GRI) et la norme internationale ISO 26000.

### SOCIAL

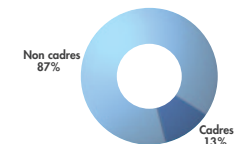
OFI Private Equity Capital s'engage à ce que le **capital humain** soit placé **au cœur de la stratégie** des entreprises et que chaque entreprise progresse sur 4 enjeux: **l'employabilité à travers la formation et la gestion des compétences, la diversité, les conditions de travail/santé/sécurité et le dialogue social.**

Le reporting social s'étend sur un périmètre de 2096 salariés, dont plus de la moitié sont employés de Léon de Bruxelles. 94% des salariés sont en CDI, 87% sont des non-cadres (un pourcentage important lié aux secteurs d'activité des entreprises: coiffure, restauration et sites industriels). Le nombre d'emplois est globalement stable, avec 65 emplois nets créés en 2010. Le turnover ajusté est de 13%, hors Léon de Bruxelles, dont le turnover de 42,5% se situe à un niveau faible pour la restauration.

### RÉPARTITION CDD/CDI



### RÉPARTITION CADRES / NON-CADRES



### GOUVERNANCE

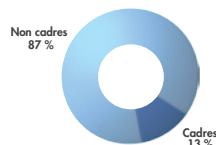
Les entreprises du portefeuille d'OFI Private Equity Capital sont organisées selon un **mode de gouvernance structuré et responsable**: un Conseil de Surveillance qui se réunit en moyenne 6 fois par an, composé en moyenne de 6 membres; un Directoire/Comité de Direction qui se réunit en moyenne une fois par mois.

Ces entreprises progressent: 5 entreprises sur 6 présentent un reporting ESG à chaque Conseil de Surveillance en 2010, contre 1 seulement en 2009. 5 d'entre elles ont également nommé un responsable Développement durable et constitué un Comité Développement durable.

En 2010, OFI Private Equity Capital, IMV Technologies et Gault & Frémont ont formalisé leur engagement par l'élaboration d'une Charte Développement durable/RSE, IMV Technologies s'est doté d'un Code éthique depuis 2009 et Gault & Frémont a signé le Pacte Mondial des Nations Unies en 2010.

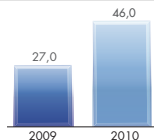
Les entreprises sont mobilisées sur le développement de la formation et la gestion des compétences: 74% des salariés ont suivi une formation, dont 87% de non-cadres. 100% des entreprises ont mis en place un processus d'entretiens annuels formalisés et 47% des salariés en ont bénéficié en 2010.

**RÉPARTITION DE LA FORMATION**

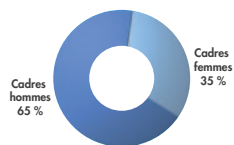


2 entreprises sur 6 ont formalisé une politique de non-discrimination, de diversité ou d'égalité des chances, et 3 ont une politique d'insertion de travailleurs handicapés. Les seniors représentent 12% de l'effectif total et toutes les entreprises ont signé un accord « senior ». Les femmes cadres représentent 35% du total cadres et 50% des entreprises ont intégré une femme dans leur Directoire.

**ÉVOLUTION DU NOMBRE DE COLLABORATEURS HANDICAPÉS**



**RÉPARTITION CADRES HOMMES / FEMMES**



Les entreprises ont toutes mis en place des mesures préventives visant à améliorer les conditions de travail, de santé et de sécurité. 158 accidents du travail avec arrêt ont été recensés en 2010, une diminution de 5% par rapport à 2009, et le taux d'absentéisme est de 4%, également en baisse.

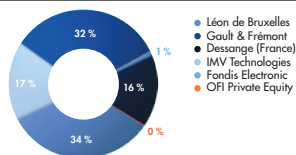
Les entreprises ont un bon niveau de dialogue social grâce à une communication forte entre les dirigeants et les instances représentatives du personnel.

**ENVIRONNEMENT**

OFI Private Equity Capital s'engage à **prendre en compte l'impact de son activité sur l'environnement**. Le groupe s'assure que les entreprises de son portefeuille réduisent leurs émissions de gaz à effet de serre notamment par la baisse de la consommation de ressources, optimisent la gestion de leurs déchets et diminuent leur impact sur la biodiversité.

En 2009, OFI Private Equity Capital a mesuré l'impact de son activité sur l'environnement en réalisant un Bilan Carbone® consolidé de sa société de gestion et de 5 de ses 6 entreprises majoritaires. Cette démarche d'évaluation, qui a comptabilisé 59 980 TéquCO<sub>2</sub>, pousse la majorité des sociétés du portefeuille (4 sur 6) à s'engager dans une politique environnementale, avec un plan d'actions défini et des mesures de progrès.

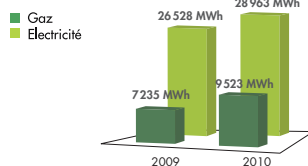
**BILAN CARBONE® CONSOLIDÉ 2009 OFI PRIVATE EQUITY CAPITAL**



2010 a été, par ailleurs, l'année de mise en place de la collecte et du suivi des consommations d'énergie et d'eau pour toutes les entreprises.

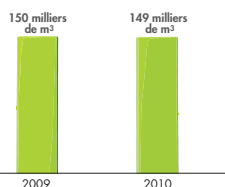
La consommation d'énergie s'élève à 38 486 MWh, dont 75% d'électricité et 25% de gaz. La consommation de gaz, utilisée pour le chauffage par 3 entreprises, a accusé une forte augmentation en 2010, due notamment à un hiver rigoureux et à la mise en route d'une nouvelle usine. Le ratio énergétique est de 152 KWh consommés par euro de chiffre d'affaires réalisé.

**RÉPARTITION DES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE PAR SOURCE**



149 milliers de m<sup>3</sup> d'eau ont été consommés en 2010, soit une légère baisse par rapport à l'année précédente (150 milliers de m<sup>3</sup> en 2009).

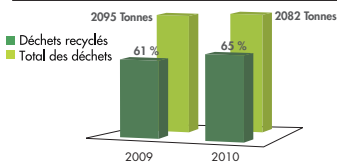
**CONSOMMATION D'EAU\***



\* hors Fondis Electronic

Les entreprises ont toutes mis en place un système de tri et de valorisation des déchets, ce qui permet d'atteindre un taux de recyclage de 65%. Ce chiffre est en légère progression par rapport à 2009.

**PART DES DÉCHETS RECYCLÉS\*\***



\*\* hors Léon de Bruxelles

4 entreprises sur 6 sont engagées dans des projets visant à réduire l'impact de leur activité sur la biodiversité et 2 sociétés ont initié une démarche d'éco-conception et d'analyse de cycle de vie.

**SOCIÉTAL**

OFI Private Equity Capital s'engage à soutenir et encourager les entreprises de son portefeuille à **développer leur démarche sociétale** et à s'assurer que chaque société progresse sur sa **relation avec l'ensemble de ses parties prenantes**.

5 entreprises sur 6 sont engagées dans un ou plusieurs projets sociétaux liés à leur secteur d'activité ou à leur territoire (communauté de communes, Agenda 21, Natural Resources Stewardship Circle...). 2 sociétés ont signé un partenariat avec une association ou une ONG: Mouvement pour les Villages d'Enfants pour Léon de Bruxelles, et Cosmetic Executive Women pour Dessange International. 3 entreprises soutiennent leurs salariés engagés dans des projets associatifs (Gault & Frémont et IMV Technologies).

**NOTE MÉTHODOLOGIQUE DU REPORTING EXTRA-FINANCIER ESG CONSOLIDÉ**

Le reporting extra-financier ESG consolidé présenté dans le rapport annuel 2010 d'OFI Private Equity Capital est un extrait du tableau de bord des 94 indicateurs ESG sur 4 thèmes (Environnement: 24 indicateurs, Social: 55, Sociétal: 8 et Gouvernance: 7) renseigné par les entreprises pour 2009 et 2010. Les entreprises entrant dans le périmètre de consolidation 2010 sont issues de cinq secteurs d'activité différents: la restauration, la coiffure / beauté et accessoires, l'industrie de l'emballage papier-carton, l'industrie de la biotechnologie pour l'insémination artificielle animale et la distribution d'analyseurs portatifs scientifiques. La consolidation de ces indicateurs doit être analysée en prenant en compte la diversité des secteurs représentés.

**Process**

Le process du reporting extra-financier entre OFI Private Equity Capital et ses entreprises majoritaires est établi dans un guide pratique qui définit les objectifs du reporting, le périmètre et la période, la définition des indicateurs, l'organisation et la responsabilité, la collecte et saisie des données, le contrôle et la validation, la consolidation et le calendrier.

**Référentiel**

Les indicateurs du reporting ESG ont été définis à partir de deux référentiels qui sont la Global Reporting Initiative (GRI), la norme internationale ISO 26 000, ainsi que d'autres sources telles que le Code du travail, la loi NRE de 2001 ou le « Code de gouvernement d'entreprise pour les valeurs moyennes et petites » édité par Middelnext.

**Périmètre de consolidation**

Le périmètre de consolidation comprend les entreprises du portefeuille d'OFI Private Equity Capital détenues au 31 décembre de chaque année. Pour les entreprises acquises en cours d'année, le reporting extra-financier sera intégré à compter du 1er janvier de l'année suivant l'acquisition.

Pour les entreprises cédées en cours d'année, le reporting extra-financier ne sera pas intégré sauf si la cession a eu lieu au 4e trimestre de l'année. Le reporting a été effectué sur le périmètre France des entreprises. 2010 est la première année de mise en place du process de reporting pour chaque entreprise. Les entreprises étant dans une démarche de progrès, le périmètre de collecte des données n'est pas couvert dans sa totalité.

Pour 2010, le périmètre comprend: OFI Private Equity, gérant d'OFI Private Equity Capital; Gault & Frémont: site industriel France; IMV Technologies: site industriel France; Fondis Electronic: siège social France; Dessange International: siège social, Db, site de Guidel et les 20 salons filiales pour le reporting social, site de Guidel pour le reporting environnement; Léon de Bruxelles: siège social + 54 restaurants (dont Besançon, Nantes et Lezennes), hors Bourges, Champs Élysées, Chartres, Troyes et hors I12. Le périmètre n'intègre pas en 2010 FDS Group (données non disponibles) et Mors Smitt (acquisition en octobre 2010).

**Contrôle, responsabilité et validation des données**

Un contrôle interne a été réalisé par la Direction du Développement durable d'OFI Private Equity auprès des Directeurs financiers et des Directeurs du Développement durable des entreprises majoritaires, notamment pour valider la cohérence des données ainsi que les principales évolutions entre N et N-1.

La fiabilité des données du reporting extra-financier est validée par le Directoire de chaque entreprise. Le reporting est ensuite présenté en Conseil de Surveillance.

**INDICATEURS DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERS ESG  
REPORTING CONSOLIDÉ D'OFI PRIVATE EQUITY CAPITAL**

Indicateurs « Gouvernance »	2010	Taux de couverture*
Nombre moyen de réunions du Conseil de Surveillance par entreprise	6	100 %
Nombre moyen de membres du Conseil de Surveillance par entreprise	6	100 %
Nombre d'entreprises présentant un reporting ESG à chaque Conseil de Surveillance	5	100 %
Nombre d'entreprises ayant un Comité DD et responsable DD	5	100 %
Nombre d'entreprises ayant une Charte DD/ RSE	3	100 %
Nombre d'entreprises ayant un Code éthique	1	100 %
Nombre d'entreprises ayant signé le Pacte Mondial des Nations Unies	1	100 %
Indicateurs « Social »	2010	Taux de couverture*
<b>Répartition de l'effectif</b>		
Nombre de salariés	2 096	100 %
CDI	94 %	100 %
Cadres	13 %	100 %
Non-cadres	87 %	100 %
Recrutements en CDI au cours de l'année 2010	761	100 %
Départs (hors départ à la retraite et fin de CDD)	625	100 %
Création nette d'emploi (2010 vs 2009)	65	100 %
Turnover	31 %	100 %
Turnover ajusté (hors Léon de Bruxelles)	13 %	100 %
Absentéisme	4 %	100 %
<b>Formation/Gestion des compétences</b>		
Salariés ayant suivi une formation	74 %	100 %
dont non-cadres	87 %	100 %
Nombre d'entreprises ayant mis en place des entretiens annuels formalisés	6	100 %
Pourcentage de salariés bénéficiant d'un entretien annuel formalisé	47 %	100 %
<b>Conditions de travail/santé/sécurité</b>		
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	158	100 %
<b>Diversité</b>		
Nombre d'entreprises ayant formalisé une politique de non-discrimination ou de diversité	2	100 %
Femmes cadres	35 %	100 %
Seniors	12 %	100 %
Nombre de collaborateurs handicapés	46	100 %
Indicateurs « Environnement »	2010	Taux de couverture*
M²	71 504	100 %
<b>Consommation d'énergies</b>		
Électricité (MWh)	28 963	100 %
Gaz (MWh)	9 523	50 % (3/6)
Total Énergies (MWh)	38 486	100 %
Énergie (Kwh/euro de chiffre d'affaires)	152	100 %
<b>Consommation d'eau</b>		
Total Eau (milliers de m³)**	149	83 % (5/6)
<b>Production de déchets</b>		
Total Déchets (Tonnes)***	2 083	83 % (5/6)
Total Déchets recyclés (Tonnes)***	1 347	100 %
% Déchets recyclés	65 %	100 %
<b>Biodiversité / éco-conception</b>		
Nombre d'entreprises engagées dans un projet de préservation de la biodiversité	4	100 %
Nombre d'entreprises ayant initié une démarche d'éco-conception	2	100 %
Indicateurs « Sociétal »	2010	Taux de couverture*
Nombre d'entreprises investies auprès de leur secteur d'activité	5	100 %
Nombre d'entreprises engagées dans une association ou une ONG	2	100 %

\* % des entreprises concernées par l'indicateur \*\* hors Fondis Electronic \*\*\* hors Léon de Bruxelles

# La notation extra-financière et l'indice Gaia Index

Le bon niveau de la première notation extra-financière en 2009 ainsi que l'intégration à l'indice Gaia Index d'OFI Private Equity Capital en 2010 confirment la reconnaissance et la crédibilité de notre politique ESG.

## NOTATION EXTRA-FINANCIÈRE

En 2009, OFI Private Equity Capital a fait évaluer sa performance extra-financière\* par l'agence de notation Ethifinance sur sa responsabilité ESG. En obtenant une évaluation globale de 3,5 points sur 5, sa notation « AA » reflète :

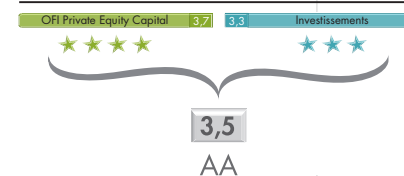
- Le fort niveau d'engagement d'OFI Private Equity Capital sur les critères ESG (politique et gouvernance ESG dédiée, bonne évaluation du Conseil de Surveillance, évaluation des risques financiers et extra-financiers, gestion des parties prenantes et de l'environnement).

- Un niveau d'engagement élevé vis-à-vis des participations majoritaires et en phase de construction au sein des autres entreprises du portefeuille (bonne évaluation de la gouvernance et de la gestion du capital humain, prise de conscience sur l'environnement).

En 2010, OFI Private Equity Capital a pris en compte les axes de progrès mentionnés par l'évaluation d'Ethifinance : élaboration et mise en place d'un reporting ESG (94 indicateurs de performance ESG dans ses participations majoritaires), prise en compte des critères ESG dans le processus d'investissement et de cession (due diligences ESG spécifiques).

\* Périmètre de la notation : OFI Private Equity, société de gestion et sur les 6 sociétés majoritaires du portefeuille, sur le processus d'investissement et de cession.

## NOTATION EXTRA-FINANCIÈRE D'OFI PRIVATE EQUITY CAPITAL PAR ETHIFINANCE



## INDICE GAIA INDEX

**OFI Private Equity Capital a intégré en octobre 2010 l'indice Gaia Index.**

Lancé en octobre 2009 par IDMidCaps et Ethifinance avec le soutien de la Sfaf et de MiddleNext, le Gaia Index est le premier indice boursier français ISR dédié aux valeurs moyennes cotées (Euro-list A, B, C, Alternext) évaluant les critères d'ESG dans leur stratégie et reporting.

Le Gaia Index regroupe les 70 valeurs moyennes françaises ayant obtenu les meilleures notations extra-financières sur un panel de plus de 230 valeurs. La notation est effectuée à partir d'un questionnaire de plus de 70 critères ESG.



Dessange International	28
Léon de Bruxelles	30
FDS Groupe	32
Mors Smitt	34
Gault & Frémont	36
IMV Technologies	38
Fondis Electronic	40

RAPPORT  
DÉVELOPPEMENT  
DURABLE  
DES ENTREPRISES

10

*Une marque de luxe  
au service de la beauté  
des femmes*

**DESSANGE**  
PARIS

**CAMILLE**  
**albane**  
PARIS

**FREDERIC**  
**moreno**  
PARIS

CHIFFRE  
D'AFFAIRES **54 M**  
*euros*

PARTICIPATION D'OFI PRIVATE EQUITY CAPITAL: 63%

**457**  
*salariés*

**Bénéficiant d'une marque de renommée mondiale associée à la beauté et au bien-être, Dessange International affiche 1000 salons de coiffure en franchise sous trois enseignes à forte notoriété: Dessange Paris, Camille Albane et Frédéric Moreno. La société, dont 40 % des salons sont implantés hors de France, dispose d'importants leviers de croissance à travers le développement de son réseau, mais aussi l'augmentation de la vente de produits et services dans ses points de vente.**

Questions à...



**Benjamin Dessange,**  
PRÉSIDENT DE DESSANGE  
INTERNATIONAL

**Que signifie le Développement durable dans le secteur du luxe que vous représentez ?**

Le monde du luxe est un univers fait d'exigences et de responsabilités en totale adéquation avec les impératifs et les valeurs du Développement durable.

L'engagement de Dessange International s'est traduit par la mise en place d'un Comité Développement durable, la réalisation de notre Bilan Carbone® et la définition d'une stratégie Développement durable au sein de nos différentes activités. Nous avons, par exemple, lancé une gamme capillaire de luxe responsable, solidaire des femmes et de l'environnement, en partenariat avec le CEW (Cosmetic Executive Women).

**Pourquoi vous êtes-vous engagés dans la biodiversité ?**

En tant que fabricant de produits dédiés à la beauté, c'est une démarche logique. Il est de notre responsabilité de contribuer à préserver notre environnement, et plus particulièrement la biodiversité. La beauté de nos clientes doit aller de pair avec celle du monde qui nous entoure. C'est la raison pour laquelle nous avons signé les Guidelines du NRSC (Natural Resources Stewardship Circle), qui symbolisent un véritable engagement pour nous dans ce domaine.

**Qu'est-ce que cela représente concrètement ?**

Nous avons développé une véritable politique d'achat de matières premières responsables et nous travaillons avec l'ONG « L'homme et l'environnement » sur l'amélioration de nos filières d'approvisionnement, notamment pour la gamme Phytodess.

# Rapport Développement durable

## GOUVERNANCE

La gouvernance de Dessange International est organisée autour d'un Conseil de Surveillance constitué de 7 membres qui s'est réuni 4 fois en 2010, d'un Directoire composé de 4 collaborateurs qui se réunit 2 fois par mois et de 4 comités opérationnels : Comité commercial, Comité marketing, Comité export et Comité Développement durable (créé en 2010).

## SOCIAL

La politique sociale du groupe est principalement axée sur une formation réputée d'excellence, permettant de développer en permanence le niveau d'exigence, les compétences techniques et créatives des collaborateurs au sein des salons filiales et franchisés.

En 2010, Dessange International a développé une **nouvelle formation e-learning**. Opérationnelle en 2011, elle viendra compléter la formation des écoles et donnera l'accès à l'information et à la formation à tous les collaborateurs qui n'en bénéficiaient pas jusqu'alors (apprentis, hôtesses et shampooineuses).

Le site industriel et logistique de Guidel travaille, depuis 2009, sur un programme d'amélioration continu de la prévention des risques et des conditions de travail (nuisances sonores et ergonomie des postes de travail), en partenariat avec des consultants de la Carsat, qui a conduit à la mise en œuvre de mesures telles que le remplacement de machines trop bruyantes.

## ENVIRONNEMENT

En 2010, Dessange International s'est engagé dans un vaste programme de protection de la biodiversité à travers un certain nombre d'actions concrètes :

- **L'adhésion et la signature des Guidelines du NRSC** (Natural Resources Stewardship Circle) qui engage la responsabilité du Groupe à respecter et à protéger les enjeux liés à la

biodiversité, notamment sur la préservation des processus écologiques et la variabilité des espèces et de leurs gènes, mais aussi sur le respect des savoirs, innovations et habitudes des communautés indigènes et locales.

- **La collaboration avec l'ONG « L'Homme et l'Environnement »** sur l'amélioration des filières d'approvisionnement et l'homologation des fournisseurs de la gamme Phytodess.

- **Une politique d'achat de matières premières « responsables »** sur les gammes capillaires Phytodess et Dessange en progression constante (65 % d'ingrédients sont d'origine naturelle/végétale).

- Un audit des 65 fournisseurs de DbA (filiale produits) sur des critères sociaux et environnementaux.

- Le lancement de la gamme capillaire de luxe « responsable » Dessange Paris, dont deux nouveaux produits en 2010 (un shampoing, un masque), une gamme solidaire des femmes et de l'environnement, sans sulfate, avec un étui carton certifié FSC et partenaire du CEW (0,20€ reversé sur chaque produit vendu ; en 2010, 10 000 euros reversés).

## SOCIÉTAL

- Depuis 2006, **le groupe est engagé auprès de l'association Cosmetic Executive Women** qui a créé des centres de beauté dans plus de 20 hôpitaux pour aider les femmes à mieux vivre leur maladie (plus de 120 000 soins auprès de 72 000 femmes).

DESSANGE



Gamme capillaire de luxe

PHYTODESS



L'expertise de la coiffure, les richesses de la nature comme source de beauté des cheveux

*Brasseries spécialisées  
en moules frites  
et cuisine belge*

**Léon**  
DE BRUXELLES

CHIFFRE  
D'AFFAIRES **105 M**  
*euros*

PARTICIPATION D'OFI PRIVATE EQUITY CAPITAL : 59%

**1 346**  
*salariés*

Avec près de 60 restaurants répartis dans les principales villes françaises, Léon de Bruxelles est l'une des enseignes phares de la restauration à thème. Fidélisation de la clientèle et croissance du groupe par l'ouverture de nouveaux points de vente (5 à 8 par an) figurent parmi les points forts du spécialiste des moules frites qui sert plus de 5 millions de repas chaque année.

Questions à...



**Michel Morin,**  
PRÉSIDENT  
DE LÉON DE BRUXELLES

**Comment avez-vous intégré  
la culture Développement durable  
chez Léon de Bruxelles ?**

C'est un projet d'entreprise qui concerne chacun à travers des valeurs clés que l'on retrouve dans l'acronyme TRACE (Transparence, Respect, Autonomie, Convivialité, Exigence). L'état des lieux que nous avons dressé avec OFI Private Equity en 2008 a révélé que notre bilan était loin d'être anodin avec notamment un volet social et un volet sociétal en avance. La réalisation de notre Bilan Carbone® nous a fait prendre davantage conscience du sujet et a entraîné la création d'une Direction du Développement durable, intégrée au Comité de Direction.

**Pourquoi votre turnover  
est-il l'un des plus bas de la profession ?**

C'est une grande fierté que nous avons chez Léon de Bruxelles: le turnover est en effet passé de 120% en 2002 à 42,5% en 2010. Cela est dû pour l'essentiel à une politique attentive en matière de formation, de promotion interne, de rémunération mais aussi de diversité, le tout avec un management de proximité qui accorde une grande valeur à l'humain.

**Pourquoi vous êtes-vous engagés auprès  
de la Fondation Mouvement pour les  
Villages d'Enfants il y a maintenant près  
de 3 ans ?**

Cette Fondation, qui protège l'enfance en danger en accueillant les enfants et les adolescents qui lui sont confiés par la justice depuis plus de 50 ans, répond à des valeurs essentielles de Léon de Bruxelles.

Un repas chez nous, c'est avant tout un moment de partage, très souvent en famille, ce que nous essayons de renvoyer à ces enfants qui sont confrontés à de grandes difficultés.

# Rapport Développement durable

## GOVERNANCE

Le Conseil de Surveillance est composé de 5 membres ainsi que de 2 représentants du personnel et se réunit tous les trimestres. La gouvernance opérationnelle est organisée autour d'un Directoire composé de 3 membres, d'un Comité de Direction - qui se réunit 2 fois par mois - et de Comités opérationnels: Marketing, Emploi-Formation (créé en 2010), Gestion, Scientifique et d'un Comité Développement durable (créé en 2009) piloté par la Direction Qualité et Développement durable.

Le Comité de Direction, très engagé, s'est donné comme **objectif en 2010 d'intégrer une « culture Développement durable »** cohérente avec la culture « familiale » et les valeurs de l'entreprise (TRACE: Transparence, Respect, Autonomie, Convivialité, Exigence).

## SOCIAL

Léon de Bruxelles place la gestion de l'humain au cœur de la stratégie et des préoccupations quotidiennes de la Direction Générale. Son modèle social s'est construit autour d'une ligne directrice: **« Être le meilleur employeur pour le meilleur employé »**, ce qui en fait un exemple dans le secteur de la restauration en matière de formation, de promotion interne, de rémunération et de dialogue social, favorisant ainsi l'intégration et la motivation des salariés.

**Léon de Bruxelles poursuit activement sa politique de diversité:** 30% de salariés de nationalité étrangère, 72 nationalités représentées, 30 travailleurs handicapés (soit 2 fois plus qu'en 2009); 242 jeunes de moins de 25 ans, dont 40 apprentis et contrats de professionnalisation en alternance (soit 2 fois plus qu'en 2009). La société a par ailleurs conclu **un partenariat « Permis, Sport, Emploi » avec la fondation Agir contre l'exclusion**, pour favoriser la réinsertion et l'intégration de jeunes en difficulté.

**La réalisation d'une enquête de satisfaction du personnel** (siège et restaurants) **« Léon vous écoute en interne »**, ainsi que la création d'un nouveau journal interne « JOURN'ALEON » reflètent la volonté des dirigeants d'instaurer un management de proximité et de favoriser sans cesse le dialogue social.

## TURNOVER

2010: 42,5%  
2002: 120%

## ENVIRONNEMENT

À la suite du Bilan Carbone® réalisé en 2009, Léon de Bruxelles s'est engagé dans une véritable démarche de réduction de son empreinte environnementale. En 2010, la société a mis en place un suivi d'indicateurs de consommations d'énergies (électricité, gaz, fuel), d'eau, de déchets et papier dans les restaurants et au Siège.

Sa politique environnementale est aussi axée sur **l'amélioration continue de l'efficacité énergétique des bâtiments** (isolation renforcée, pose de panneaux solaires thermiques, ampoules basse consommation/LED), ainsi que sur le changement de comportement et la mobilisation des salariés: **« Plan d'allumage »** (permettant de réduire le temps d'allumage des matériels et équipements de cuisine et des éclairages en salle); affichage sur les éco-gestes (électricité, eau, déchets). Les restaurants sont par ailleurs mobilisés sur le tri et le traitement des déchets.

Léon de Bruxelles souhaite aussi mobiliser ses clients et communique auprès d'eux: carte de menu **« Manger des moules, c'est bon pour la Planète »** et jeux sur le Développement durable pour les enfants.

## SÉCURITÉ ALIMENTAIRE

Léon de Bruxelles a poursuivi sa démarche de responsabilité en matière de santé publique et de sécurité alimentaire en renforçant ses exigences sur la qualité vis-à-vis de ses fournisseurs. 500 analyses bactériologiques ont été effectuées en 2010.

## SOCIÉTAL

Léon de Bruxelles a renouvelé son **partenariat avec la Fondation Mouvement pour les Villages d'Enfants** pour la troisième année consécutive. La mobilisation de l'ensemble des salariés des 59 restaurants et des partenaires de la société, lors d'une opération de vente de bracelets, a permis de collecter 93 000€ au profit de la fondation.



*Solutions d'étanchéité  
de haute technologie  
pour industries de pointe*



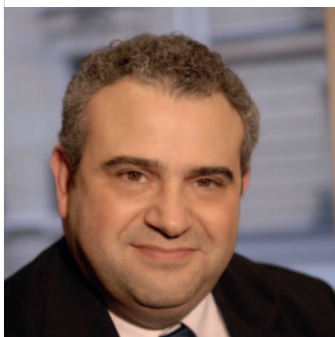
CHIFFRE  
D'AFFAIRES **84 M**  
*euros*

PARTICIPATION D'OFI PRIVATE EQUITY CAPITAL : 51 %

**568**  
*salariés*

**Acteur mondial fortement implanté en Europe, en Amérique et en Asie, FDS Group propose des solutions d'étanchéité industrielle de haute technicité pour des sites de production d'énergie, et notamment des raffineries, gazoducs, usines chimiques ou centrales nucléaires. Sur un marché aux importantes barrières à l'entrée, FDS Group est référencé chez les principaux producteurs d'énergie du monde et bénéficie à plein de l'essor des économies émergentes.**

Questions à...



**Rémi Tolédano,**  
CEO

**Que représente pour vous  
le Développement durable ?**

C'est la définition d'une mission d'entreprise qui intègre les enjeux liés au Développement durable, ce qui passe par l'implication de l'ensemble des salariés dans la mise en place de groupes de travail spécifiques. Cela implique notamment la formalisation d'une politique de réduction des consommations d'énergies, ce qui est structurant dans notre activité, mais aussi l'affirmation d'un engagement sociétal fort.

**Comment cela se traduit-il ?**

Nous visons à créer un environnement sûr et durable à la pointe des nouvelles technologies industrielles. Cela se traduit par un véritable projet d'entreprise appelé Performance Improvement Project et la mise en place d'un responsable qualité et d'une équipe dédiée en interne, mais aussi par la création d'un centre de formation accessible à tous les salariés.

**Qu'est-ce que le programme LIFE ?**

C'est un programme initié en 2009 par Flexitallic qui s'appuie sur des valeurs fortes (sécurité, communication, travail d'équipe, responsabilité, excellence et innovation) et ambitionne une efficacité accrue et une réduction des coûts. Il vise en particulier le renforcement de la collaboration au sein du groupe, l'innovation, la réorganisation de la supply chain ou encore la baisse de la consommation d'énergies.

# Rapport Développement durable

## GOUVERNANCE

Le Comité de Surveillance de FDS Group est composé de 5 membres et se réunit tous les 2 mois.

La gouvernance opérationnelle du groupe est gérée par le GEC le « *Group Executive Committee* » constitué des 7 principaux managers et se réunit 1 fois par mois. Chaque entité du groupe dispose de sa propre organisation et Comités opérationnels.

En 2010, le **Group Executive Committee** a défini une mission d'entreprise ayant pour objectif de « **créer un environnement sûr et durable à la pointe des nouvelles exigences industrielles** », qui est déployée par l'ensemble des managers et leurs équipes dans les différentes entités du groupe.

Cette mission se traduit par exemple chez Flexitallic Ltd, par le projet PIP *Performance Improvement Project* et le programme LIFE *Little Improvement From Everybody*: 2 projets d'entreprises qui visent à optimiser l'efficacité du groupe (réduction de coûts et économies d'énergies, amélioration de la qualité de produits et de services) mais aussi à développer l'employabilité et la motivation des salariés (pérennisation des emplois, développement des compétences et du partage d'initiatives).

## SOCIAL

Chaque entité du groupe définit et gère sa propre politique de ressources humaines. La volonté du groupe est de développer les compétences de ses collaborateurs, à travers un plan de formation, des évaluations et entretiens annuels. Il a mis en place un programme spécifique pour développer les managers à fort potentiel ainsi qu'un plan de succession des principaux dirigeants et managers des différentes entités.

Chaque entité définit également son propre programme de prévention des risques en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. A titre d'exemple, la société Novus sealing Ltd a obtenu

**l'accréditation BS OHSAS 18001** : *British Standard Occupational Health and safety assessment series.*

La relation entre managers et collaborateurs est de bon niveau avec des communications internes mensuelles et un dialogue social ouvert entre Direction, syndicats et représentants du personnel.

## ENVIRONNEMENT

Tous les sites de FDS Group sont certifiés **ISO 9001 version 2000**. Le site de Novus Sealing Ltd (Royaume-Uni) est également certifié **ISO 14001**.

Le groupe est engagé dans une politique environnementale de réduction des consommations d'énergies. Il a notamment mis en place un système d'arrêt des machines, qui s'éteignent automatiquement lorsqu'elles ne sont pas utilisées. FDS Group xincite également à l'adoption par ses collaborateurs d'un comportement éco-responsable.

## SOCIÉTAL

FDS Group est investi dans des organisations liées à son secteur d'activité (il est membre de l'ESA - European Sealing Association - et de l'Energy Institute), et a ouvert un centre de formation l'« *Academy of Joint Integrity* », qui propose huit modules de formations diplômantes, accessibles à l'ensemble des professionnels du secteur. Il est aussi investi auprès d'ONG par le soutien à des programmes de développement, en Inde notamment. Il donne également la possibilité à ses collaborateurs de réaliser des missions de volontariat.

## PROGRAMME LIFE



 *The Academy of Joint Integrity™*

## Relais électromécaniques embarqués

# MORS SMITT

CHIFFRE D'AFFAIRES **40 M euros**

PARTICIPATION D'OFI PRIVATE EQUITY CAPITAL : 50%

**255** salariés

Acteur historique du marché ferroviaire, Mors Smitt est le leader mondial des relais électromécaniques (embarqués dans les trains, sur les aiguillages, les portes, les infrastructures...), un marché qui tire pleinement profit de la croissance de ce mode de transport. La société franco-néerlandaise dispose d'importants atouts en matière d'innovation et de solides implantations dans les pays émergents pour tirer sa croissance dans les prochaines années.

### Questions à...



**Arne Wijnmaalen,**  
PRÉSIDENT DE MORS SMITT

#### Que représente le Développement durable pour Mors Smitt ?

C'est un facteur essentiel de notre développement: l'industrie ferroviaire est particulièrement exigeante dans ce domaine et a imposé à ses fournisseurs des normes strictes en matière de qualité, de sécurité, de santé ou d'impact sur l'environnement. Notre politique environnementale est intégrée au niveau de nos sites industriels certifiés ISO 9001 et 14001, mais aussi dans notre stratégie fournisseur: la conception et le développement de produits se fait dans une logique de diminution de coûts et de réduction d'énergie.

#### Comment cela se traduit-il ?

Les enjeux ESG sont parfaitement intégrés dans la stratégie de la société et concernent aussi bien son appréhension du business que ses dirigeants ou ses salariés. En particulier, la politique de ressources humaines repose sur des valeurs du groupe mettant l'individu au cœur du projet d'entreprise. Nous avons une politique sociale responsable qui favorise la formation et le développement de chaque collaborateur visant la motivation des salariés pour accompagner au mieux la performance et la rentabilité du groupe. Plus globalement, l'entreprise a mis en place des actions pour réduire son impact sur le plan environnemental et pour améliorer les conditions de travail de ses salariés. C'est donc un sujet d'attention constant pour les managers de Mors Smitt.

## Rapport Développement durable

### GOUVERNANCE

Le Conseil de Surveillance est composé de 5 membres avec la nomination en octobre 2010 d'un nouveau Président Kees Verduin (ancien Président du Directoire). Il se réunit tous les trimestres.

Le Directoire est composé de 3 managers: Arne Wijnmaalen, Président, Nico Enthoven, Vice-Président et CFO, et Michel Fardo, CEO Mors Smitt Relais-France. Il réunit tous les mois les managers de ses directions opérationnelles (France, États-Unis, Pays-Bas et Chine).

**Le groupe a défini une mission et des valeurs vis-à-vis de l'ensemble de ses parties prenantes.**

### SOCIAL

La politique RH s'inscrit dans la mission et les valeurs que le groupe a définies pour ses collaborateurs:

« **Notre mission envers nos salariés:** nous portons une attention particulière à la formation, au développement de carrière, à la satisfaction des salariés et au versement d'une rémunération juste.

**Nos valeurs vis-à-vis de nos salariés:** traiter les personnes avec respect et dignité. Favoriser la diversité et les différentes opinions. Aider nos employés à améliorer leurs compétences. Reconnaître et récompenser les réalisations. Favoriser le travail d'équipe et la collaboration.

**Intégrité:** être honnête, direct et digne de confiance. Respect de l'éthique, des lois et des règlements. »

Le Directoire est très impliqué dans une politique sociale responsable qui favorise l'intégration, le développement des compétences, le respect de bonnes conditions de travail et un certain nombre d'avantages sociaux ainsi qu'une bonne communication auprès de ses salariés, permettant de les motiver et de les fidéliser.

En Chine, sur le site de Zhongshan, le groupe a importé ses valeurs, sa politique sociale et son mode de management dans le souci du respect fondamental des droits de l'homme et des droits du travail.

### ENVIRONNEMENT

Mors Smitt s'est engagé dans une politique environnementale pour répondre aux exigences de ses principaux clients constructeurs et utilisateurs de l'industrie ferroviaire:

- **Certifications ISO 9001** (management de la qualité), **ISO 14001** (management environnemental) de ses 2 sites industriels en France et aux Pays-Bas, et certification Iris, spécifique au secteur ferroviaire. La certification ISO 14001 du site de Zhongshan en Chine est prévue en 2011.

- L'ensemble des produits conçus et vendus par Mors Smitt intègre des normes strictes de qualité, de sécurité, de santé (non toxiques, non inflammable) et d'environnement, imposées par les différentes réglementations européennes.

- Mors Smitt a lancé en 2010 le «MSAV 25000», appareil destiné à mesurer en temps réel la consommation d'énergie électrique des trains et à optimiser le système de management d'énergie. La société répond ainsi aux nouvelles exigences de l'industrie ferroviaire, soucieuse de réduire son empreinte environnementale.



MSAV 25000

## Solutions d'emballage papier - carton



**Gault & Frémont**  
LA BOITE À L'ESPRIT D'OUVERTURE

CHIFFRE D'AFFAIRES **35 M euros**

PARTICIPATION D'OFI PRIVATE EQUITY CAPITAL: 70%

**182** salariés

Leader français dans le domaine de l'emballage en papier et carton pour l'industrie agroalimentaire, Gault & Frémont a pour client aussi bien des grands industriels que des boulangeries-pâtisseries ou des acteurs de la grande distribution. Grâce à son savoir-faire et à l'extension de sa gamme de produits, la société est en mesure de s'ouvrir à de nouveaux marchés, comme elle l'a fait en 2010 en acquérant Bio Food Pack, spécialiste des moules de cuisson en papier sulfurisé.

### Questions à...



**REMI BOITIER,**  
DIRECTEUR GÉNÉRAL  
DE GAULT & FRÉMONT

#### Comment mobilisez-vous vos équipes sur le Développement durable ?

C'est un enjeu compris de tous et nous avons créé un Comité Développement durable en 2009 pour réfléchir à des sujets fédérateurs. C'est en fait un Comité de Direction élargi pour qu'un maximum de personnes puissent s'approprier le sujet. Sa mobilisation est forte puisque nous avons réalisé 3 journées de séminaire DD pour définir notre vision, notre stratégie et un plan d'action à deux ans. Nous avons d'ailleurs établi une charte qui définit nos objectifs.

#### Pourquoi avoir adhéré au Pacte Mondial ?

L'adhésion au Pacte Mondial de l'ONU était quelque part naturelle : les 10 principes qui y sont énoncés sont en quelque sorte l'ADN de Gault & Frémont. Devenir signataire, au-delà du discours, permet de réellement concrétiser notre engagement. Je crois que c'est d'ailleurs une grande fierté pour l'ensemble des collaborateurs de notre groupe.

#### Peut-on dire que le Développement durable a un impact positif sur votre activité ?

On peut même parler d'un impact très positif, à commencer par la vie de l'entreprise : nous avons enregistré une baisse de plus de 50% des accidents du travail, une division par deux de leur gravité et un recul de 25% de l'absentéisme. Mais les conséquences bénéfiques concernent aussi notre activité : grâce à nos certifications Imprim'Vert, PEFC et FSC, nous sommes en mesure de décrocher de nouveaux contrats, notamment auprès de la RHF (restauration hors foyer), comme cela a été le cas avec la Mie Caline qui nous a référencés pour ses 200 points de vente grâce à une nouvelle gamme certifiée PEFC.

# Rapport Développement durable

## GOUVERNANCE

La gouvernance de Gault & Frémont est organisée autour d'un Conseil de Surveillance composé de 6 membres, qui s'est réuni 5 fois en 2010, d'un Directoire composé de 3 membres et d'un Comité de Direction composé de 8 collaborateurs, qui se réunit une fois par mois. Elle est complétée par des comités opérationnels : Comité sécurité, Comité de vigilance, Comité Marketing/commercial..., ainsi que d'un Comité Développement durable depuis 2009.

En 2010, le Comité de Direction a décidé de formaliser son engagement en matière de responsabilité sociétale par la signature en décembre du Pacte Mondial des Nations Unies, et par l'élaboration d'une Charte Développement durable.



## SOCIAL

La politique sociale de Gault & Frémont repose sur un mode de management spécifique : les « organisations responsabilisantes », mises en place à travers le programme PIPAC (Projet Individuel de Professionnalisation et d'Acquisition des Compétences) depuis 2008. Ces organisations visent à développer les compétences et à responsabiliser les équipes sur des missions complémentaires à leur fonction et leur poste, ainsi qu'à réduire le nombre d'échelons hiérarchiques.

En formant depuis 2 ans plus de 70% de son équipe de production sur la sécurité, Gault & Frémont a réussi à réduire de moitié ses accidents du travail entre 2007 et 2010.

## SÉCURITÉ ALIMENTAIRE

Gault & Frémont a initié en 2010 la mise en place de la démarche HACCP. Méthode de management de l'hygiène dans la fabrication d'emballage alimentaire, elle vise à identifier, évaluer et maîtriser les principaux risques au regard de l'hygiène et de la sécurité alimentaires (risques physiques, chimiques et microbiologiques).

## ENVIRONNEMENT

Le site de Gault & Frémont est désormais certifié FSC et PEFC, ce qui vise à garantir que ses approvisionnements de papier et carton proviennent de bois issus de forêts gérées durablement. L'entreprise a également obtenu la marque Imprim'Vert, qui impose le respect d'un cahier des charges visant à la réduction des impacts environnementaux liés aux activités de l'imprimerie.

La société a par ailleurs fait l'acquisition de Bio Food Pack, premier fabricant français de moules de cuisson en papier sulfurisé. Conçus à partir d'un matériau issu d'une matière renouvelable (la cellulose), les moules de la gamme Bio Food Pack sont entièrement biodégradables et compostables.

Gault & Frémont a déployé depuis 3 ans un programme de réduction et de traitement des déchets solides, qui a permis une diminution considérable des DIB (Déchets Industriels Banals), ce qui lui a valu la nomination dans la catégorie « grandes entreprises » au Trophée des déchets 2010, organisé par le Syndicat Touraine Propre.

## SOCIÉTAL

Gault & Frémont contribue au rapprochement de l'entreprise avec les écoles (visites de l'usine, stages, opération « cartons en fête » de recyclage dans les écoles) et soutient les salariés bénévoles auprès d'associations (don financier à l'association Magie à l'Hôpital).

### NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL

2010: 17

2009: 21

2008: 24

2007: 31

- 55%

### DÉCHETS DIB (TONNES)

2010: 237

2008: 621

- 62%

### CERTIFICATION DU SITE DE GAULT & FRÉMONT



*Biotechnologies  
pour l'insémination  
artificielle animale*



CHIFFRE  
D'AFFAIRES **48 M**  
*euros*

PARTICIPATION D'OFI PRIVATE EQUITY CAPITAL : 11 %

**243**  
*salariés*

Figurant parmi les acteurs historiques dans le domaine de l'insémination animale grâce à une longue tradition d'innovation, IMV Technologies est notamment leader mondial dans les marchés bovin-dont elle couvre environ 80 % du marché mondial - et porcin. Elle s'oriente de plus en plus vers des produits et services liés aux biotechnologies, domaines dans lesquels sa R&D fournit d'importants efforts. Outre son avance technologique, la société s'appuie sur une solide activité à l'international, qui représente 80 % de son chiffre d'affaires.

Questions à...



**Gilles de Robert,**  
PRÉSIDENT  
D'IMV TECHNOLOGIES

**Pourquoi avoir créé un Code éthique ?**

Nous avons créé ce Code éthique en 2009, diffusé graduellement et signé par les salariés du groupe, car il est essentiel à nos yeux de valoriser au mieux la pratique de notre activité, mais aussi que chacun adhère pleinement à une vision collective et positive de la façon dont nous souhaitons voir se développer notre entreprise et la manière de travailler ensemble.

**Quel est l'impact de votre nouvelle usine conçue selon des critères HQE ?**

Cette usine est une grande fierté pour le groupe. Au-delà des 14 critères ciblés visés dans sa construction, nous avons mis en place des solutions de gestion durable de l'énergie, comme par exemple l'utilisation de chaudières à bois, l'installation de panneaux photovoltaïques sur la toiture... La baisse d'émissions de carbone liée au regroupement de plusieurs sites en un seul est également très importante: auparavant, une multitude de véhicules (voitures, camions...) circulaient entre nos différents sites.

**Comment mobilisez-vous vos salariés sur le Développement durable ?**

Nous avons différents outils de communication (journal interne, intranet...), mais aussi notre «Green team». C'est une équipe de brainstorming qui concerne tout le monde au sein d'IMV Technologies. Dans chaque service il y a des volontaires, ce qui permet d'avoir une grande diversité d'idées et d'actions. Cela a bien fonctionné dans la première phase que nous avons réalisée avec des actions immédiates et positives, comme par exemple la division par deux de la consommation de papier.

# Rapport Développement durable



Nouveau siège social et industriel d'IMV Technologies, conçu selon des critères HQE (L'Aigle, France.)

## GOUVERNANCE

La gouvernance d'IMV Technologies est organisée autour d'un Conseil de Surveillance composé de 4 membres ainsi que 3 représentants du Comité d'entreprise, qui se réunit 5 fois par an. Le Directoire (4 collaborateurs) se réunit une fois par mois et s'appuie dans sa gestion opérationnelle sur plusieurs comités et réunions, dont un Comité Développement durable: la «Green team».

Une gouvernance opérationnelle régie par un **Code Éthique**, qui a été signé par l'ensemble des cadres de l'entreprise et par **une Charte Développement durable** rédigée en 2010. La **nomination d'un Directeur Qualité et Développement durable** confirme la volonté d'IMV Technologies d'en faire un des axes stratégiques de son développement.

## SOCIAL

La politique de ressources humaines d'IMV Technologies repose notamment sur la formation, le développement des compétences et l'évolution des collaborateurs. Une formation «communication et management» auprès de l'ensemble des cadres a permis de développer depuis 3 ans le travail et la cohésion des équipes pour un management en mode projets instauré par la Direction. L'entreprise poursuit tous les ans un plan de formation sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des opérateurs pour optimiser les mesures de prévention ainsi que la pénibilité des postes.

## ENVIRONNEMENT

IMV Technologies a inauguré son **nouveau siège industriel et social de 13 500 m<sup>2</sup> conçu selon des critères HQE**:

- **Ecoconstruction**: bardage bois, structure acier, préservation de mares naturelles.
- **Ecogestion**: gestion durable de l'énergie - chauffage au bois: approvisionnement en filière bois locale, éclairage à basse consommation - zone d'éclairage par sections, toiture en panneaux photovoltaïques, zone traitement des déchets.
- **Confort/Santé**: panneaux micro-perforés pour améliorer l'acoustique et réduire les nuisances sonores, création d'un espace de vie.

La «Green team» a travaillé sur un certain nombre d'actions concrètes visant à réduire l'empreinte environnementale d'IMV Technologies. En témoigne le **Projet «Paperless/Dématérialisation»** lancé depuis 2 ans qui a permis une réduction de 44 % de la consommation de papier grâce notamment à la mise en place de l'ERP et à la numérisation progressive de documents administratifs.

Suite au Bilan Carbone® effectué en 2009 (10 000 téq CO<sub>2</sub>), **la réalisation d'une étude d'impact carbone sur le fret** (40% des émissions de GES) démontre qu'une démarche de réduction de l'empreinte environnementale pourrait s'associer à une réduction de coût du fret.

IMV Technologies est impliqué dans des projets destinés à promouvoir la biodiversité et contribue à la sauvegarde du patrimoine génétique de nombreuses espèces dont certaines en voie de disparition (loup éthiopien).

## SOCIÉTAL

IMV Technologies participe activement à des projets collectifs sur le Développement durable (**membre du groupe de travail «Amélioration 21» pour l'agenda 21 de la Région Basse-Normandie**, Présidence de l'Association entrepreneurs de la zone industrielle aiglonnaise).

*Analyseurs portatifs  
scientifiques de terrain*



CHIFFRE  
D'AFFAIRES **12 M**  
*euros*

PARTICIPATION D'OFI PRIVATE EQUITY CAPITAL: 70%

**43**  
*salariés*

**Spécialiste de la distribution de matériel d'analyse portable sur le marché immobilier (amiante, plomb...) et en milieu industriel (métallurgie, recyclage, environnement...), Fondis Electronic s'est réorganisé en 2009-2010 après les difficultés rencontrées par son marché principal, le bâtiment. La société a notamment structuré ses équipes, renforcé ses liens avec ses principaux fournisseurs et étendu sa gamme de produits pour accélérer sa croissance.**

Questions à...



**Jean-Pierre Daverio,**  
PRÉSIDENT  
DE FONDIS ELECTRONIC

**Quelle est votre vision du Développement durable ?**

Notre activité est directement liée au Développement durable puisque nos produits permettent notamment de réaliser des diagnostics de performance énergétique. Pour nous, cette implication est quasi obligatoire quand on sait que l'on peut travailler avec des sources potentiellement radioactives. Nous portons donc une attention particulière à la santé et à la sécurité de nos salariés ainsi qu'à la gestion du risque environnemental.

**Comment impliquez-vous vos équipes ?**

Afin de mieux impliquer chacun dans ces problématiques, nous avons décidé de mettre en place des groupes de travail fin 2010 sur différentes dimensions. Les salariés du groupe s'approprient donc le sujet, ce qui s'est par exemple traduit très vite par une réduction importante du nombre d'impressions et de la consommation de papier. Nous sommes également vigilants sur les déplacements, ce qui est là aussi du ressort de tout un chacun.

## Rapport Développement durable

### GOUVERNANCE

La gouvernance de Fondis Electronic est organisée autour d'un Conseil de Surveillance composé de 4 membres, qui se réunit une fois par trimestre, d'un Directoire composé de 2 membres et d'un Comité de Direction qui se réunit 2 fois par mois.

En 2010, Fondis Electronic a réorganisé ses pôles d'activités, permettant d'améliorer l'efficacité, de favoriser la communication interne et d'impliquer davantage la Direction dans la gestion commerciale.

La Direction a défini un **projet d'entreprise** pour mobiliser les collaborateurs: «Communication, Développement durable et amélioration des conditions de travail», qui sera déployé sur 2011.

### SOCIAL

La politique de ressources humaines de Fondis Electronic, gérée directement par le Directoire, intègre le système de management de la Qualité encadré par la **certification ISO 9001**.

Les risques spécifiques à l'entreprise en matière de santé/sécurité des salariés sont principalement liés à la gestion de sources radioactives. Fondis Electronic a ainsi mis en place une politique de suivi de la santé des salariés supérieure à la réglementation, en partenariat avec l'IRSN (Institut de Radioprotection et de Santé Nucléaire) et la médecine du travail. Elle effectue des relevés dosimétriques trimestriels grâce à des appareils électroniques portatifs qui mesurent l'exposition de tous les salariés aux sources radioactives.

Le Directeur Technique a suivi une formation spécifique validée par un diplôme de Référent PCR (Personne Compétente en Radioprotection). Il s'assure que l'ensemble des salariés soumis aux sources radioactives ont conscience des dangers et des bonnes pratiques inhérentes.



### ENVIRONNEMENT

Fondis Electronic assure la distribution, l'assistance technique et la maintenance d'équipements scientifiques utilisés principalement pour l'analyse et le contrôle environnemental dans l'immobilier (analyseur de plomb, détecteur d'amiante, appareils pour la réalisation de diagnostics de performance énergétique). En tant qu'entreprise engagée dans une démarche de Développement durable, Fondis Electronic étudie avec soin le coût à l'usage et l'impact environnemental de ses produits.

Fondis Electronic traite les déchets issus de sources radioactives et générés par les appareils qu'elle met sur le marché, en conformité avec la réglementation. L'entreprise est proactive car elle récupère également les déchets générés par d'autres émetteurs, en partenariat avec un organisme agréé qui traite les appareils en fin de vie.





PRIVATE EQUITY CAPITAL

12 rue Clément Marot 75008 PARIS | Tél. : +33 (0)1 40 68 60 44  
[www.ofi-pecapital.com](http://www.ofi-pecapital.com)