

Guide

Rédiger sa Communication sur le Progrès COP



Global Compact
Network Tunisia



Table des matières

INTRODUCTION.....	3
PRÉSENTATION DU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES	3
RAPPEL DES DIX PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES.....	4
L'ENGAGEMENT	5
PROMOUVOIR LA TRANSPARENCE, L'APPRENTISSAGE ET LES PROGRÈS	5
COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS : RÈGLES ET CONDITIONS	6
DE L'ENGAGEMENT INITIAL À LA COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS.....	10
MODÈLE SIMPLE DE COP	14
PUBLIER SA COP EN LIGNE.....	28
CONTACT	28

INTRODUCTION

Ce guide vise à aider les entreprises membres du Global Compact dans la rédaction de leur Communication sur le Progrès (COP).

La première partie de ce guide vous présente les pré-requis d'une Communication sur le Progrès (COP), à savoir les éléments attendus, la forme du document et les délais de publication.

La deuxième partie détaille comment l'engagement de l'entreprise doit se traduire dans la COP.

La troisième partie présente des exemples concrets extraits de COP d'entreprises membres.

Et enfin la dernière partie détaille les étapes à respecter pour poster sa COP sur le site du Global Compact des Nations Unies.

Attention ! Si votre structure est une organisation à but non lucratif, elle s'engage à publier une Communication sur l'Engagement (COE) et non une COP.

Les règles de rédaction des COE sont disponibles dans le guide du même nom.

PRÉSENTATION DU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

Le Global Compact (ou Pacte Mondial) des Nations Unies a été lancé en 2000 par Kofi Annan, comme un appel aux organisations à aligner volontairement leurs opérations et stratégies avec dix principes universellement acceptés dans les domaines des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de l'environnement, et de la lutte contre la corruption. L'adhésion au Global Compact implique que l'organisation communique régulièrement sur ses engagements et également d'agir en faveur des objectifs plus larges des Nations Unies, notamment les Objectifs de Développement Durable (ODD).

Les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies découlent de :

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

Le Réseau Pacte Mondial Tunisie, rédacteur de ce document, est le relais local officiel du Global Compact des Nations Unies. Vous pouvez nous contacter pour toute question au 56.201.790 / 26.908.675 ou à l'adresse contactpoint@globalcompact-tunisia.org / communitymanager@globalcompact-tunisia.org.

RAPPEL DES DIX PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

LES DIX PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES



DROITS DE L'HOMME

- 1 Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme
- 2 Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

- 3 Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- 4 Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- 5 Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- 6 Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi



ENVIRONNEMENT

- 7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
- 8 Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9 Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- 10 Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies sont dérivés de : la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, et la Convention des Nations Unies contre la corruption.

L'ENGAGEMENT

À quoi s'engage-t-on en rejoignant le Global Compact des Nations Unies ?

Le Global Compact est une initiative qui nécessite l'**engagement personnel du plus haut dirigeant/responsable de l'entreprise**. En rejoignant cette initiative, une entreprise s'engage publiquement à mettre en œuvre et promouvoir les dix principes universels, ainsi qu'à :

- Faire du Global Compact et de ses principes une partie intégrante de sa stratégie, de ses opérations et de sa culture.
- Intégrer les Dix Principes dans les processus de prise de décision au plus haut niveau de gouvernance de l'entreprise.
- Agir pour soutenir les objectifs et thèmes des Nations Unies, notamment les Objectifs de Développement Durable (ODD).
- Communiquer annuellement avec ses parties prenantes sur les progrès effectués dans la mise en place des principes, idéalement intégrés dans le rapport annuel ou un document public équivalent (Communication sur le Progrès).
- Faire progresser le Global Compact des Nations Unies et les pratiques professionnelles responsables par l'engagement et le soutien des pairs, partenaires, clients, consommateurs et du public au sens large.
- Participer aux activités des réseaux locaux du Global Compact.

PROMOUVOIR LA TRANSPARENCE, L'APPRENTISSAGE ET LES PROGRÈS

Qu'est-ce qu'une COP ? Quelle en est la finalité ?

Les membres doivent publier chaque année un rapport public à destination de leurs parties prenantes, sur les progrès effectués dans le cadre de leur engagement envers le Global Compact. Ce document est appelé **Communication sur le Progrès, ou COP**.

La rédaction d'une COP permet aux entreprises de formaliser leurs engagements RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise), d'initier une démarche de progrès et faire connaître leurs engagements. Communiquer régulièrement sur leurs progrès, aide les entreprises à s'auto-évaluer et faire progresser leur stratégie de RSE, tout en permettant à leurs parties prenantes de prendre des décisions éclairées.

La publication des COP permet de faire preuve de responsabilité, de transparence et d'amélioration continue. Si le Global Compact n'évalue ou n'audite pas les déclarations des entreprises, les COP sont néanmoins publiques sur [son site](#) afin d'encourager leur vérification par les parties prenantes.

Les entreprises y partagent leurs démarches, aidant et inspirant ainsi les autres membres et leurs parties prenantes à progresser. Le [site du Global Compact des Nations Unies](#) constitue une « bibliothèque » de progrès pour tous les membres. Vous pouvez consulter les profils et COP des plus de 14 000 membres et affiner votre recherche par pays, secteur et date d'adhésion.

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS : RÈGLES ET CONDITIONS

Contenu de la COP

Que doit comprendre une COP ?

1. Une déclaration de renouvellement signée

Une déclaration par laquelle le Président, Directeur général ou son équivalent exprime son soutien continu au Global Compact des Nations Unies et renouvelle son engagement envers l'initiative et ses principes. Cela peut être un éditorial ou une lettre à part et c'est une occasion de mentionner la démarche RSE en place.

Concrètement

Rappeler la date d'adhésion, l'historique de l'engagement, la politique et les valeurs de l'entreprise, formuler le renouvellement de l'engagement envers le Global Compact des Nations Unies et ses principes. La signature manuscrite ou électronique doit idéalement apparaître.

2. Une description des actions pratiques

Toute politique, procédure et activité pertinente, prises ou planifiées par l'entreprise dans l'année afin de mettre en œuvre les Dix Principes du Global Compact pour chacun des quatre thèmes : droits de l'Homme, normes internationales du travail, environnement et lutte contre la corruption.

Concrètement

Description pragmatique des actions de l'année et de la manière dont elles ont été mises en place.

Exemple : plan de formation, gestion des déchets, achats responsables, Charte éthique, etc.

3. Une mesure des résultats

C'est-à-dire le degré d'atteinte des objectifs/indicateurs de performance définis ou d'autres mesures des résultats, aussi bien qualitatives que quantitatives.

Concrètement

Des indicateurs extra-financiers liés aux actions mises en place permettant d'apprécier la progression et l'engagement de l'entreprise.

Exemple : Taux de formation, part des déchets valorisés, part des fournisseurs évalués ou audités, nombre d'alertes remontées au comité éthique, etc.

Niveaux de reporting

Comment les COP sont-elles classées ?

Pour encourager les progrès constants, tant dans la mise en œuvre des principes que dans le reporting, le Global Compact comprend plusieurs niveaux de reporting.

La COP mesure les progrès autour de deux dimensions décisives :

- **La mise en œuvre des principes du Global Compact et de la démarche de progrès**
- **La transparence.** Le Global Compact attend des entreprises qu'elles communiquent directement avec leurs parties prenantes et soient transparentes au sujet de leurs politiques et procédures. Les entreprises doivent également progresser dans l'utilisation de normes de reporting (par exemple le GRI – Global Reporting Initiative) et le contrôle de leurs données par un tiers externe.

Niveau GC Learner

Les nouveaux signataires sont autorisés, pour leur première COP, à communiquer uniquement sur 2 des 4 thèmes du Global Compact de leur choix. Cela est possible uniquement la première année.

Niveau GC Active

Les entreprises qui soumettent une COP annuelle répondant à toutes les exigences. Cela inclut le renouvellement de l'engagement par le Directeur général, une description des actions pour chacun des 4 thèmes ainsi qu'une mesure des résultats.

Niveau GC Advanced

Les entreprises qui répondent aux exigences du niveau GC Active et qui publient également des informations sur la mise en œuvre de 21 critères avancés liés à la stratégie, la gouvernance, l'engagement des parties prenantes, la contribution aux objectifs de l'ONU, la mise en œuvre des principes dans la chaîne de valeur et la transparence.

Ce niveau fixe un standard plus élevé de performance en matière de responsabilité sociétale et les entreprises les plus ambitieuses sont encouragées à l'atteindre.

Retrouvez plus d'informations sur les 21 critères du niveau GC Advanced sur notre [site](#).

Non-Communicant

Les entreprises qui n'ont pas été en mesure de publier une COP dans les délais ou dont la COP n'atteint pas les pré requis.

Le Réseau Pacte Mondial Tunisie se tient à votre disposition pour vous aider à rédiger et publier une COP au plus vite.

Format

Afin que la COP soit accessible au plus grand nombre, il est recommandé de la publier sur votre site Internet et d'en faire la promotion au travers de vos canaux de communication (réseaux sociaux, newsletter, etc.).

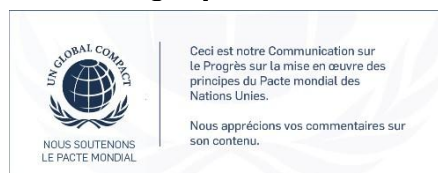
Le format d'une COP est flexible (document PDF, PowerPoint, infographie, etc.). Elle peut être rédigée dans toutes les langues, idéalement celle des parties prenantes.

Néanmoins, il est préférable de partir d'une publication déjà existante (si tel est le cas, ex : rapport RSE, rapport annuel, Déclaration de performance extra-financière, etc.), à la condition qu'elle remplisse les conditions énoncées en page 6 et qu'elle fasse référence aux principes du Global Compact, au travers d'une table de concordance par exemple (exemples fournis sur demande).

Logos

Nous vous recommandons d'utiliser le logo ci-dessous spécialement conçu pour figurer sur les COP, il est disponible sur [notre site internet](#) et ne nécessite aucune autorisation préalable. **Son utilisation est uniquement réservée aux Communications sur le Progrès.**

Logo spécial COP



Vous pouvez également **faire une demande d'utilisation** - sur le site Internet du Global Compact des Nations Unies - pour le logo officiel du Global Compact des Nations Unies qui répond à une politique d'utilisation encadrée et est soumis à autorisation :

Logo « We support / Nous soutenons » le Global Compact des Nations Unies



Pour cela, rendez-vous sur le site www.unglobalcompact.org et connectez-vous à votre espace en ligne via l'onglet "Sign in". Cliquez sur l'onglet "**Logo requests**" puis "**New logo request**".

➔ **Voir la procédure à suivre [ici](#).**

Tout autre logo

Ces logos sont réservés à l'utilisation du Global Compact des Nations Unies et du Réseau Pacte Mondial Tunisie. **Ils ne peuvent pas être utilisés par les adhérents.**



Dépôt et auto-évaluation

Tout membre doit publier sa COP sur le site Internet du Global Compact des Nations Unies (www.unglobalcompact.org). Les entreprises doivent également remplir un questionnaire d'auto-évaluation sur le contenu de la COP. Un guide est disponible dans [notre bibliothèque documentaire](#) pour vous accompagner dans cette démarche.

Date d'échéance de la COP

Les entreprises membres doivent mettre en ligne leur première COP dans un **délai d'un an à compter de la date d'adhésion au Global Compact**. Les COP suivantes doivent être publiées tous les ans à compter de la date de publication de la COP précédente.

Conséquences de non-publication de la COP dans le délai imparti

Statut de non communicant

Un membre est considéré comme « non communicant » s'il a omis de publier sa COP dans les délais requis. Ce statut est rendu public sur le site du Global Compact des Nations Unies.

Exclusion du Global Compact

Si un membre non communicant omet de déposer une COP dans un délai d'un an à compter de son passage au statut « non-communicant », il est exclu du Global Compact. Ce statut est rendu public sur le site du Global Compact des Nations Unies.

Le Réseau Pacte Mondial Tunisie se tient à votre disposition pour vous aider dans vos démarches pour réintégrer l'initiative suite à une exclusion pour défaut de communication.

Si vous souhaitez quitter l'initiative, vous pouvez en faire la demande et le profil de votre entreprise sera supprimé du site du Global Compact des Nations Unies. Merci d'écrire à contactpoint@globalcompact-tunisia.org / communitymanager@globalcompact-tunisia.org.

Modification des dates limites de publication

Demande d'harmonisation

Les entreprises peuvent harmoniser leur date limite de publication de la COP avec celle de leurs rapports annuels, rapport RSE,... Il suffit de déposer une demande d'harmonisation sur le site du Global Compact en indiquant la date de publication souhaitée. Cette demande permet de décaler une seule fois l'échéance, jusqu'à 11 mois au maximum. Le Réseau Pacte Mondial Tunisie vous propose un guide spécifique [à disposition](#).

Demande de délai

En cas de retard prévisible dans la publication de la COP, les membres peuvent demander un délai de 90 jours supplémentaires. Il suffit de rédiger une lettre de demande de délai et de la mettre en ligne sur le site du Global Compact, en fournissant une explication, afin de respecter le principe de transparence. Le Réseau Pacte Mondial Tunisie peut vous accompagner dans [cette démarche](#).

DE L'ENGAGEMENT INITIAL À LA COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

Lorsqu'une entreprise adhère au Global Compact, elle s'engage publiquement à communiquer sur ses progrès. La COP doit obligatoirement faire apparaître les éléments suivants, listés ci-après ; adaptés à chaque niveau de reporting : GC Learner, GC Active et GC Advanced.

1. Renouveler l'engagement du dirigeant

L'engagement auprès Global Compact est porté au plus haut niveau de l'entreprise et doit être diffusé dans toute sa sphère d'influence. L'implication personnelle du dirigeant envoie un signal important aux salariés et aux parties prenantes.

Pour s'assurer de l'engagement de l'entreprise dans la démarche du Global Compact, y compris en cas de changement de direction, chaque COP doit donc contenir une déclaration signée du dirigeant exprimant le soutien continu et le renouvellement de l'engagement de l'entreprise envers le Global Compact et ses dix principes. Un modèle est disponible sur demande, tout comme des exemples en page 17.

Concrètement, la COP doit faire apparaître :

Lors de l'engagement initial

S'engager au plus haut niveau de la direction, intégrer le Global Compact et ses principes dans le processus de prise de décision

Aux niveaux GC Learner, GC Active et GC Advanced

Une déclaration signée par laquelle le plus haut dirigeant exprime son soutien continu au Global Compact et renouvelle son engagement envers l'initiative et ses dix principes

2. Intégrer les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies dans son entreprise

Intégrer les Dix Principes dans sa stratégie, ses opérations et sa culture d'entreprise est au cœur de l'engagement auprès du Global Compact des Nations Unies. Cela permet à l'entreprise d'identifier ses forces et ses faiblesses en matière de développement durable et de RSE. Un reporting fiable permet également de renforcer la confiance des parties prenantes.

Concrètement, la COP doit faire apparaître :

Aux niveaux GC Learner, GC Active et GC Advanced

Une description des actions pratiques (politiques, procédures et activités pertinentes) pour les quatre thèmes (uniquement deux thèmes au niveau GC Learner, pour la première COP). Inclure une mesure des résultats

Au niveau GC Advanced, la COP doit également inclure

Une description de la mise en œuvre approfondie des principes autour de ces quatre dimensions :

- Engagements, stratégies ou politiques
- Systèmes de management
- Contrôles et mécanismes d'évaluation
- Résultats clés

Description des actions

Une COP nécessite la description des bonnes pratiques mises en place autour des quatre thèmes : droits de l'Homme, normes internationales du travail, environnement et lutte contre la corruption.

Concrètement

Un processus de recyclage des cartouches d'encre, des mesures favorisant la parité ou la formation des employés, un investissement dans des équipements moins énergivores, une sensibilisation des équipes commerciales à la corruption, etc.

Mesure des résultats

Dans une démarche de progrès continues, les entreprises sont incitées à évaluer leurs, grâce à des objectifs et des indicateurs de performance. Idéalement, chaque bonne pratique mentionnée devrait être complétée par une mesure des résultats générés ou attendus.

Pour rendre les progrès visibles, il est recommandé de fournir :

- **Des mesures** démontrant concrètement la mise en œuvre de politiques et de stratégies et les résultats obtenus (par opposition à la simple déclaration qu'une action a été prise)
- **Une comparaison** des données chiffrées sur plusieurs années pour apprécier les progrès
- **Une analyse qualitative** pour expliquer les tendances et replacer l'information dans son contexte.

Concrètement

Donner le pourcentage de cartouches d'encre recyclées, la proportion de salariés femmes et hommes (y compris par niveaux de management), le taux d'emploi en CDI, le taux de formation, le pourcentage de collaborateurs sensibilisés sur les risques de corruption ou de fournisseurs contrôlés sur leurs pratiques au cours de l'année, etc.

3. Agir en faveur des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies

Les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies constituent le socle de l'engagement des entreprises en matière de RSE. Une fois bien intégrés à la stratégie d'entreprise, les membres sont fortement encouragés à soutenir des priorités plus larges des Nations Unies et à les aborder dans leurs COP. En fonction de leur cœur d'activité, les entreprises sont encouragées à aligner leur business model avec un ou plusieurs des 17 [Objectifs de Développement Durable](#) des Nations Unies (ODD) et à contribuer collectivement à leur atteinte. Quelques thèmes clefs des Nations Unies :

- Paix et Sécurité
- Objectifs de Développement Durable (ODD)
- Droits de l'Homme
- Droits de l'enfant
- Égalité des sexes
- Santé
- Éducation
- Aide Humanitaire
- Migration et déplacements forcés
- Sécurité alimentaire
- Écosystèmes Durables et Biodiversité
- Maîtrise du et Adaptation au Changement Climatique
- Sécurité de l'eau et Assainissement
- Emploi et Conditions de travail décentes

Concrètement, la COP doit faire apparaître :

Aux niveaux GC Learner, GC Active

Optionnel - Les participants sont fortement encouragés à intégrer les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (ODD) pertinents à leurs stratégies et opérations et à mettre en œuvre des partenariats multi-acteurs pour y contribuer

Au niveau GC Advanced, la COP doit également

Décrire les actions mises en place pour soutenir les objectifs des Nations Unies, incluant :

- Contributions liées au cœur de métier
- Investissement social stratégique et philanthropique
- Engagement dans des politiques publiques
- Partenariats et actions collectives

Intégration des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (ODD) aux COP

Depuis 2016, le Global Compact des Nations Unies collecte des informations sur le soutien des entreprises aux ODD par le biais de leurs Communications sur le Progrès. Concrètement, deux questions supplémentaires (en option) sont ajoutées aux questionnaires d'auto-évaluation des COP des niveaux Active et Advanced. Elles concernent l'intégration des ODD dans les activités de l'entreprise.

Le [Réseau Pacte Mondial Tunisie a traduit ces questions en français](#) et se tient à votre disposition pour vous accompagner.

4. Diffuser l'engagement

Les membres sont fortement encouragés à promouvoir leur engagement au sein de leur sphère d'influence : leurs collaborateurs, filiales, pairs, partenaires, clients, fournisseurs, collectivités locales, associations, etc. Rendre leur COP largement disponible à toutes les parties prenantes permet de faciliter le dialogue, favoriser les pratiques professionnelles responsables par la diffusion des bonnes pratiques et l'implication active des pairs et partenaires.

Concrètement, la COP doit faire apparaître :

Aux niveaux GC Learner, GC Active

Optionnel - Les participants sont invités à partager leurs meilleures pratiques avec leurs pairs et transformer progressivement leur modèle d'affaire.

Au niveau GC Advanced, la COP doit également

Engagement des parties prenantes et de la chaîne de valeur dans la démarche.

Décrire :

- L'engagement envers toutes les parties prenantes fondamentales
- La mise en œuvre des principes du Global Compact dans la chaîne de valeur

Implication des parties prenantes

Identifier et collaborer pro-activement avec les parties prenantes bénéficie à l'entreprise comme à la société. Effectuer une cartographie des parties prenantes permet d'identifier les acteurs clés à impliquer dans sa démarche. Consulter ses parties prenantes internes ou externes génère de la confiance, réduit les risques notamment de réputation, permet d'aborder des questions délicates et de progresser, prévient les conflits et concrétise l'engagement de l'entreprise envers un développement durable.

Chaîne de valeur

Puisque les sociétés influencent fortement leurs chaînes de valeur, l'engagement d'une entreprise peut être sérieusement discrédité si des pratiques non responsables persistent dans sa chaîne d'approvisionnement. Ne pas aborder la performance sociale, environnementale et de gouvernance des filiales et fournisseurs à l'international peut causer des risques opérationnels significatifs et endommager sa réputation.

Partager sa COP avec ses parties prenantes

La valeur d'une COP dépend fortement de sa diffusion et de son accessibilité pour les parties prenantes. Au-delà d'un exercice de reporting demandé par le Global Compact, la COP est surtout dédiée aux parties prenantes de l'entreprise et leur fournit un outil de dialogue.

MODÈLE SIMPLE DE COP

Cette section vous propose une structure et des suggestions sur la manière dont une entreprise peut rédiger sa COP. Les suggestions sont accompagnées d'exemples d'entreprises, sélectionnés parmi les COP Tunisiennes déposées sur le site web du Global Compact des Nations Unies.

1. Déclaration de soutien continu du dirigeant

Exemples de déclaration de soutien continu

DÉCLARATION DE SOUTIEN AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES



En 2018, nous avons fait des progrès majeurs grâce au déploiement de notre programme RSE « Chaque Portion Nous Engage », dont l'ambition est de rendre nos marques toujours plus innovantes et responsables. »

Antoine FIÉVET

Président-Directeur Général
du Groupe Bel

Le 11 juin 2019

Chez Bel, nous avons toujours cherché à avoir un impact positif sur notre écosystème d'entreprise et sur l'ensemble de notre chaîne de valeur, de la ferme à l'assiette. Nous souhaitons continuer à nous engager pour relever un défi majeur : contribuer à nourrir durablement des milliards d'êtres humains sur notre planète.

C'est là tout l'enjeu de notre mission d'entreprise : « Nous engager pour une alimentation plus saine et responsable pour tous ». Nous sommes convaincus qu'en tant qu'entreprise agroalimentaire avec des marques fortes présentes dans le monde entier, nous avons un rôle à jouer dans la révolution alimentaire actuelle. Nous voulons être partie prenante de ce défi en concentrant nos efforts sur les grands enjeux du bien-être de tous, de la nutrition, de l'agriculture durable et de l'empreinte environnementale.

Nous nous sommes engagés dans le Pacte Mondial des Nations Unies il y a plus de 15 ans et avons contribué au respect des dix principes fondamentaux du Pacte mondial en déployant notre modèle de croissance durable. Nous visons à faire de la création de valeur partagée un modèle de croissance, du dialogue et des partenariats, la solution pour générer un impact positif pour l'ensemble des acteurs de notre écosystème.

Grâce à l'engagement de nos 12 600 employés dans le monde, 2018 a été une nouvelle année de réalisations. Nous avons fait des progrès majeurs grâce au déploiement de notre programme RSE « Chaque Portion Nous Engage », dont l'ambition est de rendre nos marques toujours plus innovantes et responsables. Nous continuerons de nous concentrer sur la promotion de pratiques agricoles durables, l'amélioration continue de la qualité nutritionnelle et de la naturalité de nos produits, ainsi que la réduction de notre empreinte environnementale. Nous sommes déterminés à continuer à mobiliser notre écosystème pour atteindre ensemble les objectifs de notre Scorecard RSE, en développant des initiatives innovantes et conçues conjointement avec nos partenaires, qu'il s'agisse des producteurs laitiers, des distributeurs, des ONG ou des fournisseurs.

Je suis heureux de profiter de cette Communication sur le Progrès au niveau *Advanced*⁽¹⁾ pour réaffirmer l'engagement volontaire de Bel en faveur du développement durable et l'application des dix principes fondamentaux du Pacte mondial des Nations Unies. J'en profite également pour remercier toutes les équipes de Bel à travers le monde pour leur contribution et leur implication à la construction de notre modèle de croissance durable. Je vous invite à en apprendre davantage sur notre programme et nos actions.



Roubaix, le 3 février 2019

Depuis 1837, La Redoute est tisseur de liens, créateur de tendances, porteur d'influences. Ancrée historiquement dans le territoire de Roubaix, La Redoute accompagne depuis toujours les évolutions de la société avec un sens aigu de ses responsabilités sociales, sociétales et environnementales.

La Redoute est entrée avec détermination dans le processus Global Compact, qui vise l'implication des grandes entreprises dans l'édification d'un monde durable. Nous assumons pleinement notre part de responsabilité, convaincus que les solutions les plus efficaces ne pourront être trouvées qu'au prix d'un engagement profond des entreprises.

Les principes qui animent le Global Compact sont en totale résonnance avec les quatre piliers de la politique RSE de La Redoute : faire des choix judicieux pour l'environnement, agir avec sincérité et durabilité, œuvrer localement pour l'égalité des chances, impliquer et donner les clés de l'intrapreneuriat responsable à nos collaborateurs. Nous sommes très heureux de renouveler notre adhésion au Global Compact en 2019.

Nos engagements RSE génèrent un cercle vertueux : notre politique RSE suscite l'adhésion, la tenue de nos engagements génère la confiance, qui elle-même se traduit en liens durables.

Nous sommes au cœur des mutations qui touchent nos sociétés. La généralisation des usages collaboratifs ouvre de nouvelles perspectives au monde auquel nous étions habitués. Nous en sommes témoins, et surtout acteurs. Cette mutation de la société prend appui sur la confiance et le partage, deux valeurs qui nous sont chères. Cela fait écho à notre identité profonde et nous avons la volonté de l'accompagner pour que nos clients et nos partenaires puissent la comprendre et en profiter pleinement.

Pionniers hier de la vente à distance, aujourd'hui leader du e-commerce, nous avons l'ambition de rendre le monde meilleur en invitant nos clients et partenaires à prendre la vie du beau côté, pour mieux vivre ensemble, durablement.

Nathalie Balla et Eric Courteille, Co-Présidents de La Redoute

2. Description des actions et mesure des résultats



Principes relatifs aux Droits de l'Homme

Principe 1

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

Principe 2

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

Évaluation, politique et objectifs :

Suggestions :

- Déclaration de soutien à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ou à d'autres normes internationales
- Politique écrite de l'entreprise concernant les Droits de l'Homme et la prévention des éventuelles violations (code de conduite/Charte éthique)
- Politique requérant des partenaires commerciaux et des fournisseurs l'adoption des principes du Global Compact relatifs aux Droits de l'Homme
- Évaluation des risques relatifs aux Droits de l'Homme et de l'impact dans le secteur et le(s) pays où opère l'entreprise
- Politique autour des données personnelles (RGPD)
- Objectifs spécifiques dans le domaine des Droits de l'Homme pour l'année suivante

Exemple

« Portée par le Président-directeur général du Groupe, la Charte Éthique & RSE présente de manière détaillée : - les six valeurs du Groupe, dont celle de la « performance durable » ; le cadre de référence, qui exprime l'attachement du Groupe à respecter de manière systématique les lois et règlements en vigueur, tout comme les grands principes fondamentaux internationaux, comme le Pacte mondial des Nations unies, dont le Groupe est signataire depuis 2003, les Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), ou les principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme ; les engagements du Groupe en matière d'éthique dans la conduite des affaires, en termes de loyauté et de respect des personnes, de conformité aux règles du commerce ou de protection des biens et des données ; les engagements précis pris vis-à-vis des principales catégories de parties prenantes [...]. »

Accor, Document de Référence 2018

Mise en œuvre

Suggestions :

- Boîte à idées, ou procédure de remontée des plaintes
- Sensibilisation ou formation des employés sur les droits de l'Homme
- Concertation avec les parties prenantes et les parties concernées
- Politique et procédures de protection des droits de l'Homme pour les Ressources Humaines
- Audit des fournisseurs et sous-traitants, notamment à l'étranger
- Actions de philanthropie auprès d'associations, ONG (ex : course solidaire, dons en nature ou financiers, mécénat ou bénévolat, etc.).

Le respect des droits de l'homme est un principe fondamental que Galapagos et ses filiales s'attachent à mettre en œuvre sur toute la chaîne de valeur. En tant qu'industriels de l'agroalimentaire, les enjeux sont multiples : droit à l'alimentation bien sûr, mais aussi droit à un revenu décent, à la santé, à la dignité, à l'éducation pour tous.

62 tonnes de produits et **107.000 paquets**
de biscuits donnés à des associations
caritatives

Comme chaque année, Galapagos prend part au droit à l'alimentation pour tous, à la lutte contre la faim et la pauvreté à travers le **don de produits**. En 2018, le Groupe a renouvelé son soutien à des associations d'aide aux personnes en situation de précarité (Restos du Cœur, Secours Populaire, Banques Alimentaires, Croix Rouge française). Au total, 53 tonnes de pâtes et couscous (Alpina Savoie), 10 tonnes de biscuits (Cookie Créations) et 107.000 paquets de biscuits ont été distribués (Loc Maria Biscuits).



Mesure des résultats

Suggestions :

- Progrès réalisés dans le domaine des droits de l'Homme sur la période de la COP
- Informations sur le traitement des incidents de violation des droits de l'Homme
- Enquêtes, affaires judiciaires, ordonnances, amendes et autres événements pertinents concernant les droits de l'Homme
- Examen périodique des résultats par la Direction générale
- Audits externes des performances concernant les droits de l'Homme

Exemple

Droits de l'homme

Innover et lever les verrous politiques

Le cœur de métier du groupe

ODIAL SOLUTIONS consiste à **favoriser l'accès des habitants des zones rurales de l'Afrique Subsaharienne aux services de première nécessité, à l'eau potable en particulier**. Les prestations de ses entreprises sont des réponses à l'**article 25 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme** (« Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation... ») et à la reconnaissance de l'accès à l'eau potable comme un **droit fondamental** par l'ONU en 2010. Et, par leurs **innovations techniques et sociales**, elles **lèvent les verrous économiques et politiques** qui freinent historiquement l'accès à des services durables en Afrique Subsaharienne.

Pourcentage de la population qui a accès à une source d'eau améliorée (2015, BANQUE MONDIALE)

Quelques chiffres

931 200 personnes supplémentaires ont accès à l'eau potable grâce aux actions réalisées par le groupe ODIAL SOLUTIONS en 2018, en Afrique subsaharienne :

- Projets d'adduction d'eau potable comptant leurs premières mises en eau en 2018 :
 - > **7 200 villageois** sont impactés par le projet au Mozambique décrit plus bas
 - > **100 000 villageois** sont impactés par le projet au Mali décrit plus bas
- Prise en gestion de points d'eau : **72 000 nouveaux clients** de VERGNET BURKINA
- 1880 pompes à motricité humaine vendues, donc **752 000 villageois** impactés.

5,8 millions de personnes ont bénéficié d'une maintenance régulière sur leur pompe à motricité humaine VERGNET HYDRO en 2018.

637 000 personnes ont bénéficié d'une maintenance majeure sur leur pompe à motricité humaine cette année.

En Afrique Subsaharienne :

- Près d'**une personne sur deux** n'a pas accès à un service élémentaire d'approvisionnement en eau en 2015 (JOINT MONITORING PROGRAMME WORLD HEALTH ORGANIZATION & UNICEF 2017 [JMP 2017])
- Seuls **24%** des habitants des zones rurales ont accès à une eau exempte de contamination (JMP 2017)
- **92 millions** de personnes puisent toujours de l'eau de boisson directement dans des eaux de surface en 2015 (JMP 2017)
- **500 enfants** meurent chaque jour à cause du manque d'eau salubre et d'un assainissement insuffisant (UNICEF, 2015)

Cible 6.1 de l'Objectif de Développement Durable 6 :

« D'ici à **2030**, assurer l'accès universel et équitable à l'eau potable, à un coût abordable. »

Principes relatifs aux normes internationales du travail

Principe 3	Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
Principe 4	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire
Principe 5	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
Principe 6	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

Évaluation, politique et objectifs

Suggestions :

- Référence aux Conventions fondamentales de l'OIT ou à d'autres textes internationaux
- Politiques écrites visant à faire respecter le droit d'association, la négociation collective et l'abolition du travail forcé, du travail des enfants
- Politiques écrites qui stipulent clairement les droits et les responsabilités des employés, ainsi que leur rémunération et avantages
- Politique requérant des partenaires commerciaux et des fournisseurs l'adoption des principes relatifs aux conditions de travail
- Politique de lutte contre la discrimination
- Bien-être des salariés au cœur des préoccupations de l'entreprise

Exemple

Axes d'engagement sociaux et sociétaux

Politique sociale : égalité H/F, mobilité interne, dialogue social

Mentions aux référentiels

- ODD 5 : Égalité entre les sexes
- Global Compact : Principes 1, 3, 6 sur les Droits humains, la négociation collective, les conditions de travail
- ISO 26000 : Questions centrales Droits Humains et Optimisation des conditions de travail

Conditions de Travail : de la qualité de vie au travail au participatif

Mentions aux référentiels

- ODD 3 et ODD 8 : Bonne santé et Bien-être - Travail décent et croissance économique
- Global Compact - Principes 1 et 2 : Droits Humains
- ISO 26000 : Questions centrales Gouvernance de l'Organisation - Relations et conditions de Travail

Politique sociétale : ouverture sur le Territoire, sensibilisation et partage d'expérience

Mentions aux référentiels

- ODD 11 et ODD 17 : Villes et Territoires Durables - Partenariats sur la réalisation des objectifs
- Global Compact - Principes 1 et 6 : Droits humains - Contribution à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi
- ISO 26000 : Question centrale Engagement sociétal

Mise en œuvre

Suggestions :

- Boîte à idées, centre d'appels ou procédures de réclamation
- Sensibilisation ou formation des employés
- Description des actions en matière de santé et de sécurité au travail
- Description des actions de prévention de la discrimination
- Concertation avec les employés et les autres parties prenantes
- Participation aux accords-cadres internationaux et à d'autres accords avec les syndicats

Exemple



Conditions de travail

La société Desmazières respecte la législation Française en matière de droit du travail et de droit sur le cabotage ainsi que les 8 conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail : liberté syndicale, reconnaissance du droit de négociation collective, respect des collaborateurs, de leur bien-être et de leur sécurité ...
Nous proscrivons le recours au travail des enfants, au travail forcé ou obligatoire et à l'entrave à la liberté de mouvement.
Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination.

Dialogue social et management de proximité

- Chaque mois, nos deux délégués du personnel rencontrent la direction. Un module de notre Intranet leur est consacré pour partager les informations et recueillir les idées des collaborateurs.
- Les tableaux de bord et différents affichages légaux sont également présents sur l'Intranet.
- Les managers rendent compte à leur service de chaque réunion du comité de direction.
- Une fois par an une « revue de direction » et une réunion de « présaison » sont organisées avec l'ensemble des collaborateurs. Elles permettent de faire un point complet et se terminent par un moment de partage offert par l'entreprise.
- Chaque collaborateur a un responsable direct et proche avec lequel il peut échanger. Un entretien individuel annuel ainsi qu'un entretien professionnel permettent de faire le point sur le travail et d'exprimer librement sur les attentes et demandes de chacun.
- L'implication des salariés dans diverses réflexions en vue de développer le brassage d'idées intergénérationnelles,



Santé et bien-être au travail

- Plusieurs ateliers et sensibilisations ont été organisés autour de ces thèmes (stress et sa gestion, gestes et postures, diététique, sommeil, nuisances sonores, alcool et tabac).
- Une visite médicale annuelle est instaurée.
- Une participation de 40% aux frais d'achat de paniers de fruits et légumes Bio est donnée chaque semaine, ainsi que 50% du financement d'une mutuelle offrant une forte prise en charge pour les familles.
- Le respect de la vie privée et de l'équilibre vie professionnelle / vie privée est privilégié, avec par exemple une gestion simplifiée des congés sur l'Intranet.
- Une flexibilité dans les horaires a été instaurée, avec une gestion plus intelligente du temps de travail en fonction des pics d'activité.
- L'entreprise fournit le meilleur environnement de travail possible en termes de postes de travail, d'outils informatiques... dans un cadre agréable et convivial. Par exemple, une salle de sport et des séances hebdomadaires sont proposées par les salariés.
- Création d'une bibliothèque alimentée par les dons des salariés.
- Une réduction d'une heure/J du temps de travail est accordée en période estivale.



Mesure des résultats

Suggestions :

- Tableaux de bord d'indicateurs des salariés (sexe, âge, types de contrats, etc.)
- Taux de formation des employés
- Décrire comment l'entreprise règle les violations des principes relatifs au travail
- Enquêtes, affaires judiciaires, ordonnances, amendes et autres événements pertinents
- Examen périodique des résultats par la Direction générale
- Progrès réalisés dans le domaine des conditions de travail sur la période de la COP
- Audits externes (par exemple, SA 8000)



ENVIRONNEMENT

Principes relatifs à l'environnement

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

Évaluation, politique et objectifs

Suggestions :

- Évaluation de l'empreinte environnementale
- Politiques écrites sur les questions environnementales, notamment la prévention et la gestion des risques pour l'environnement et le changement climatique
- Politique requérant des partenaires commerciaux et des fournisseurs l'adoption des principes relatifs à l'environnement
- Participer à des initiatives collectives telle que *Science-based targets*, etc.
- Objectifs spécifiques dans le domaine de l'environnement pour l'année suivante

Exemple

Une ambition forte servie par une politique Groupe ambitieuse et innovante

Sopra Steria est au cœur d'un secteur d'activité capable d'opérer un impact positif sur la réduction de l'empreinte environnementale des entreprises. C'est dans cette perspective que le Groupe travaille depuis plusieurs années à limiter l'impact environnemental de ses activités, à développer des programmes d'achats responsables, à associer dans une démarche de progrès commune l'ensemble des acteurs de sa chaîne d'approvisionnement et à intégrer dans sa proposition de services les enjeux du Développement Durable.

La stratégie environnementale du Groupe vise d'une part à réduire l'empreinte environnementale liée à la gestion de ses activités, et d'autre part, à contribuer à la lutte contre le changement climatique en intégrant toute sa chaîne de valeur.

Reconnu aujourd'hui parmi les toutes premières entreprises mondiales engagées dans la lutte contre le changement climatique, Sopra Steria poursuit activement le déploiement de sa stratégie en faveur de l'environnement en contribuant notamment aux initiatives internationales visant à réduire les risques climatiques et en soutenant la transition vers une économie bas carbone.

Pour piloter sa stratégie, le Groupe s'appuie sur des engagements définis avec de grandes organisations internationales permettant de fixer des objectifs ambitieux à moyen et long termes.

Cette stratégie environnementale est portée par une politique déclinée autour de 8 axes de progrès prioritaires :

1. Renforcement du Système de Management Environnemental (SME) fixant le cadre de la politique Groupe ;
2. Optimisation de la consommation des ressources dans la gestion de ses activités ;
3. Développement de la part des énergies renouvelables pour couvrir sa consommation électrique ;
4. Réduction des émissions de GES et neutralité carbone pour les émissions résiduelles des bureaux, Data Centers et déplacements professionnels ;
5. Contribution à l'économie circulaire en optimisant la gestion des déchets, notamment les DEEE (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques) ;
6. Implication de l'ensemble de la chaîne de valeur (collaborateurs, clients, fournisseurs, partenaires...) dans la démarche de progrès ;
7. Intégration des enjeux du Développement Durable dans la proposition de valeur ;
8. Engagement des collaborateurs au programme Groupe.

Pour renforcer sa politique et la démarche de progrès associée, Sopra Steria a fait le choix de travailler avec des organismes internationaux de premier plan qui ont pour objectif d'engager les entreprises, les états, les ONG et la société civile dans la lutte contre le changement climatique.

4.1. Des engagements majeurs définis auprès des organisations mondiales de référence

- **Pacte Mondial et Objectifs de Développement Durable** : Sopra Steria est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, dans la catégorie *Global Compact Advanced* (Top 9 %). Par cet engagement, Sopra Steria soutient les 10 principes du pacte Mondial, notamment le principe relatif à la protection de l'environnement.



Sopra Steria contribue aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies et couvre dans le domaine de l'environnement les ODD 6, 7, 11, 12, 13, 14, 15 et 17

- **COP 21 Paris – COP 24 Katowice – Dialogue de Talanoa** : Depuis son engagement dans le cadre de la COP 21, Sopra Steria a renforcé son soutien aux initiatives internationales œuvrant pour la

lutte contre le changement climatique. En 2018, dans le cadre de l'initiative du Dialogue de Talanoa, lancée par la Convention cadre des Nations Unies sur le Changement Climatique, Sopra Steria a participé au tour de table qui a réuni 61 groupes européens et américains. Le rapport issu de ces discussions présente les recommandations communes des 61 entreprises participantes permettant d'atteindre zéro émission nette de GES d'ici 2050 et les actions immédiates que chaque entreprise peut engager.

- **TCFD-CDSB** : Le Groupe continue de mettre en œuvre les recommandations du groupe de travail TCFD⁽¹⁾ (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) - CDSB (Climate Disclosure Standards Board) sur les informations financières climatiques, afin de communiquer en toute transparence les résultats de sa démarche de progrès.

Sopra Steria, Document de Référence 2018

Mise en œuvre

Description des actions concrètes pour mettre en œuvre les politiques relatives à l'environnement, réduire les risques et réagir aux incidents environnementaux.

Suggestions :

- Sensibilisation ou formation des employés à la protection de l'environnement
- Initiatives et programmes visant à réduire les déchets (recyclage, économie circulaire, etc.) et la consommation des ressources (énergie, énergies fossiles, eau, papier, emballages, etc.)
- Activités visant à améliorer l'efficacité énergétique des produits, des services et des procédés
- Développement et diffusion de technologies écologiques et peu émettrices de CO₂
- Sensibilisation des fournisseurs et demande de données relatives aux effets de leurs produits sur l'environnement
- Favoriser l'utilisation de visioconférence et des transports en commun
- Actions en faveur de la biodiversité
- Système de gestion de l'environnement avec des objectifs et des procédures pour évaluer les progrès, réduire les impacts négatifs et transmettre les bonnes pratiques
- Affectation des responsabilités concernant la protection de l'environnement dans l'entreprise.

Exemple

7 enjeux pour réduire les impacts environnementaux



Mesure des résultats

Suggestions :

- Audits internes et externes des performances écologiques, consommations d'énergies et de ressources
- Taux de déchets valorisés, Green IT, etc.
- Examen périodique des résultats par la Direction générale
- Enquêtes, affaires judiciaires, ordonnances, amendes et autres événements pertinents concernant les principes relatifs à l'environnement
- Progrès réalisés dans le domaine de la protection de l'environnement sur la période de la COP

Exemple

Ambition	Objectifs à 2020	Progrès
PILIER Gouvernance		
Gérer nos risques environnementaux à long terme et intégrer l'environnement au cœur de l'entreprise.	<p>100 % des Sociétés de Marques ont réalisé une étude de leurs risques environnementaux à long terme.</p> <p>L'engagement de tous nos collaborateurs est mesuré régulièrement et démontre leur adhésion.</p> <p>Tous les sites administratifs du Groupe ont adopté les bonnes pratiques environnementales.</p> <p>Les indicateurs matériels à l'activité du Groupe sont définis et utilisés pour la prise de décision.</p>	<p>L'étude a été réalisée par 100 % de nos Sociétés de Marques. Les résultats sont illustrés dans la sous-partie « Risques liés à l'environnement et aux changements climatiques » de la Partie 4 « Rapport de gestion ».</p> <p>D'après les résultats de l'enquête « iSay » 2017, 71 % des collaborateurs reçoivent des informations suffisantes concernant les engagements environnementaux du Groupe ou de leur filiale.</p> <p>Plus de 50 % des employés travaillant sur des sites administratifs occupent des bureaux en conformité avec le guide interne « Green Office ».</p> <p>Des indicateurs clés environnementaux sont intégrés aux tableaux de bord de pilotage de la performance revus par le top management.</p>
PILIER Chaîne d'approvisionnement		
Démontrer notre leadership en termes d'agriculture durable et de préservation de la biodiversité dans nos propriétés agricoles.	100 % des vignobles exploités par le Groupe sont certifiés selon des standards environnementaux.	95 % des vignobles (en surface) sont certifiés selon des standards environnementaux.
Engager nos fournisseurs sur les thématiques environnementales et sociales.	<p>100 % des Sociétés de Marques ont réalisé l'étude des conditions sociales et environnementales de la production de leurs matières premières agricoles.</p> <p>80 % des achats du Groupe sont couverts par notre politique d'achats responsables.</p>	<p>L'étude est réalisée et couvre 100 % des achats de matières premières agricoles du Groupe.</p> <p>Au 30 juin 2018 :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 693 partenaires ont signé notre Engagement RSE Fournisseurs ; 2 483 fournisseurs ont été analysés via l'outil d'analyse de risques RSE ; 465 fournisseurs ou sous-traitants identifiés comme risqués ont été évalués via EcoVadis. <p>(cf. sous-partie « Suivi de la loi 2017-399 dite loi sur le Devoir de vigilance » de la présente Partie).</p>
PILIER Gestion des ressources		
Préserver localement les ressources en eau.	<p>100 % des vignobles irrigués exploités par le Groupe sont équipés d'un système de goutte-à-goutte.</p> <p>Réduction de 20 % de la consommation d'eau par unité produite sur les sites de production entre 2009/10 et 2019/20.</p> <p>100 % des sites situés dans des zones géographiques où le risque eau est élevé ont mis en place un plan d'action de gestion des ressources en eau.</p>	<p>100 % des vignobles sont irrigués par goutte-à-goutte à fin juin 2018.</p> <p>De 2009/10 à 2017/18, réduction de - 20 % de la consommation d'eau par unité produite.</p> <p>La cartographie des sites à risque a été établie, et un plan d'action est défini pour les sept sites à risque jugé élevé.</p>
Réduire la consommation d'énergie et réduire les émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble de la chaîne de production.	Réduction de 20 % de la consommation d'énergie et de 30 % des émissions de CO ₂ par unité produite sur les sites de production entre 2009/10 et 2019/20.	De 2009/10 à 2017/18, réduction de - 17 % de la consommation d'énergie et de - 30 % des émissions de CO ₂ par unité.
Réduire l'impact des déchets.	<p>Tendre vers zéro déchet en décharge d'ici 2020 sur les sites de production.</p> <p>Tendre vers 100 % d'emballages recyclables au niveau des consommateurs.</p>	<p>En 2017/18, 748 t ont été mis en décharge, soit seulement 2 % des déchets totaux.</p> <p>Plus de 99 % de nos emballages primaires et secondaires sont recyclables selon les critères de recyclabilité établis par CITEO (voir citeo.com).</p>
PILIER Marques et consommateurs		
Intégrer l'environnement au cœur de nos marques et répondre aux attentes de nos consommateurs sur cette thématique.	<p>Les marques prioritaires du Groupe intègrent les principes de l'écoconception lors des développements produits.</p> <p>Les marques prioritaires du Groupe ont réalisé une analyse de cycle de vie et sont en mesure de communiquer leurs impacts aux consommateurs.</p>	<p>Un nouveau guide est en cours de développement pour aider les équipes marketing à intégrer l'écoconception dans leur développement. Il sera déployé en 2019.</p> <p>16 marques prioritaires du Groupe ont réalisé une analyse de cycle de vie selon les règles de l'affichage environnemental.</p>

Principes relatifs à la lutte contre la corruption

Principe 10

Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Évaluation, politique et objectifs

Suggestions :

- Déclaration de soutien aux législations régionales et internationales, telle que la Convention des Nations Unies sur la lutte contre la corruption
- Politique écrite de tolérance zéro en interne et externe concernant la corruption, les pots-de-vin et l'extorsion, Charte éthique
- Procédures d'évaluation des risques dans les zones de corruption potentielle et politiques détaillées
- Politique anti-corruption concernant les partenaires professionnels
- Objectifs spécifiques dans le domaine de la lutte contre la corruption pour l'année suivante

Exemple



Engagements

Une **charte éthique** a été mise en place, validée et signée par le Comité de Direction. Cette charte engage notamment sur les thématiques de :

- **Respect des personnes** (respect des droits humains, protection des informations personnelles, relations avec les collaborateurs, gestion des carrières, diversité et égalité des chances, santé et sécurité, sûreté des personnes)
- **Protection de l'environnement** (réduction des GES, limitation de l'utilisation de ressources naturelles rares, limiter la consommation d'énergie des bâtiments construits, éliminer les produits dangereux,

favoriser les ressources locales et les matériaux recyclés)

- **Respect de la légalité** pour tous les collaborateurs et la prohibition des pratiques illicites ou déloyales
- **Respect des règles de la concurrence** (compétition loyale, protection des informations sensibles)
- **Lutte contre la corruption**
- **Communication et information** (transparente, fiable, protection des données confidentielles)
- **Protection des actifs**
- **Transparence et le contrôle interne**

Un **référént éthique** a été désigné en la personne du Risk Manager Jean-Michel Scuitto. Tout collaborateur peut alors **obtenir des conseils** en matière d'éthique. Une information interne rappelle toutes les notions de **harcèlement**, et la procédure

de **protection des lanceurs d'alerte** permet à chacun de faire remonter de manière anonyme et sécurisée ses préoccupations en matière de discrimination ou harcèlement.

Le **référént éthique**, supervise l'ensemble des processus liés à l'anti-corruption (formation, charte, protection des lanceurs d'alerte). Il effectue une **veille réglementaire** et est en charge des **procédures de contrôle**, par, notamment, un audit comptable, et la tenue d'un registre des cadeaux et invitations pour assurer qu'aucune pratique de corruption n'a eu lieu. Il recueille les conflits d'intérêts potentiels qui lui sont signalés.



Aucun cas de non-respect aux règles d'éthique n'a été identifié au cours de 5 dernières années.

GSE, Communication sur le Progrès 2018




Mise en oeuvre

Suggestions :

- Identification et formation des collaborateurs ayant un poste à risque d'exposition (commerciaux, acheteurs, etc.)
- Mise en place d'un code de conduite, d'une procédure d'achat responsable, d'une politique cadeaux, etc.
- Mise en place d'un Comité Éthique
- Canaux de communication et mécanismes de lanceur d'alerte
- Sensibilisation et formation des employés
- Contrôles internes pour assurer la consistance de l'engagement d'anti-corruption
- Participation à des initiatives volontaires collectives de lutte contre la corruption

Exemple

Les mesures mises en œuvre en matière de prévention de la corruption dans le Groupe

L'évaluation des risques Groupe 	Le risque corruption est pris en compte dans l'évaluation des risques Groupe. La cartographie spécifique des risques de corruption établie au niveau du Groupe et par chacun des pays a été mise à jour en 2018. Ainsi, le Groupe dispose aujourd'hui de 105 cartographies des risques de corruption réalisées dans 67 pays. Un outil permet également aux Patrons de Pays d'évaluer et d'analyser les risques éthiques éventuels au niveau local, y compris en matière de corruption, et de prendre les mesures nécessaires pour les prévenir.
Procédures spécifiques des Ressources Humaines	La compétence éthique « Obtenir avec Intégrité des résultats à la fois à court terme et durables » est intégrée dans le système d'évaluation annuelle de l'ensemble des collaborateurs.
Démarche « Parlons-en » de L'Oréal 	Elle permet aux collaborateurs de faire remonter leurs éventuelles préoccupations, y compris en matière de corruption, notamment via un site Internet sécurisé directement auprès du Directeur Général de l'Éthique notamment. Toute allégation exprimée de bonne foi fait l'objet d'un examen détaillé et les mesures adéquates sont prises, le cas échéant, en cas de non-respect de la politique de prévention de la corruption. La ligne d'alerte a été ouverte aux parties prenantes en 2018.
Formation	Une formation en ligne (<i>e-learning</i>) de prévention de la corruption, disponible en 18 langues, est déployée dans tous les pays et 71 % des collaborateurs concernés l'ont effectuée au 31 décembre 2018.
Contrôle Interne dans le cadre des procédures de contrôle des activités opérationnelles 	Le dispositif de Contrôle Interne du Groupe prévoit des procédures de contrôle des activités opérationnelles et notamment en matière de séparation des tâches. La mise en œuvre du programme de prévention de la corruption fait partie du processus d'auto-évaluation du Contrôle Interne déployé dans les entités opérationnelles. Les équipes d'Audit Interne de L'Oréal sont particulièrement vigilantes à cet égard. Les risques de corruption font l'objet d'un examen systématique lors des missions d'audit, par le biais d'entretiens individuels et de points de contrôle spécifiques. Ces entretiens sont menés indépendamment avec le Patron de Pays et le Responsable Administratif et Financier. Ils font l'objet d'un compte rendu individuel revu et signé par ces derniers.
Diligences préalables à des projets d'acquisitions	Les réponses au « questionnaire éthique » soumis aux sociétés cibles sont destinées notamment à identifier la prise en compte de la prévention du risque de corruption par les entreprises.
C1	
Diligences tierces parties	Le processus de gestion des tierces parties (clients/fournisseurs) intègre la prise en compte des risques de corruption. En ce qui concerne les intermédiaires auprès des autorités publiques, un guide spécifique a été mis à disposition des collaborateurs.

Un engagement partagé avec les partenaires du Groupe

L'Oréal souhaite partager son engagement en matière de lutte contre la corruption avec ses partenaires commerciaux et le respect de la loi fait partie des Conditions Générales d'Achat du Groupe. Il se réserve d'ailleurs le droit de cesser toutes relations avec des partenaires commerciaux qui ne respecteraient pas les lois anticorruption.

Une démarche reconnue

L'Oréal a été reconnu pour la neuvième fois comme « l'Une des Sociétés les Plus Éthiques au Monde » par l'Ethisphere Institute.

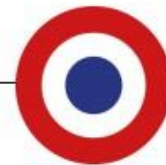
Mesure des résultats

Suggestions :

- Pourcentage de partenaires ou collaborateurs ayant signé le code de conduite
- Pourcentage de collaborateurs formés et sensibilisés sur la lutte contre la corruption
- Informations sur le traitement des incidents relatifs à la corruption
- Audits internes et externes pour assurer la cohérence avec les engagements anti-corruption,
- Dossiers légaux publics concernant la corruption
- Utilisation de l'assurance externe indépendante de programmes anti-corruption
- Suivi du nombre d'alertes reçues et traitement
- Cartographie des risques de corruption

Exemple

ENGAGEMENT 2 COMMUNICATION, FORMATION ET SUIVI DU PROGRAMME



OBJECTIF

› Informer et sensibiliser les collaborateurs.

MOYENS

› Formation de 137 collaborateurs à des postes choisis par ordre de priorité au regard de notre évaluation des risques.

› Mise en place d'un système d'alerte : les collaborateurs ont accès à des canaux de remontée d'information anonyme ou pas. En 2017, trois alertes ont été lancées, donnant lieu à des investigations qui n'ont pas démontré d'irrégularité.



EN 2018

137

**PERSONNES
FORMEES**

PUBLIER SA COP EN LIGNE

Comment déposer votre COP ?

Une fois votre COP terminée, vous pouvez la publier sur le site internet du Global Compact (voir nos guide de publication des COP [« Poster une COP Active »](#) et [« Poster une COP GC Advanced »](#)). N'hésitez pas à nous l'envoyer (contactpoint@globalcompact-Tunisia.org / communitymanager@globalcompact-tunisia.org) pour une relecture préalable. Ce service est exclusivement réservé aux membres du Global Compact à jour de leur cotisation.

1. Accédez au site du Global Compact des Nations Unies : www.unglobalcompact.org/login et identifiez-vous à l'aide de vos codes d'accès personnels.
2. Cliquez sur l'onglet « Dashboard », puis sur « COPs » et « New Communication on Progress ».
3. Choisissez soit : “COP Submission” ou “New COP Submission”.
4. Choisissez l'onglet « GC Active » et « Submit a GC Active COP here » ou « GC Advanced » et « Submit a GC Advanced COP here ».
5. Choisissez le nom de votre COP, son format (document propre, inclus dans le rapport développement durable ou le rapport annuel), la période couverte.
6. On vous demandera de répondre à des questions sur le format et le contenu de votre COP. Assurez-vous d'y répondre avec soin car elles détermineront le niveau de différenciation de votre COP (GC Learner, GC Active ou GC Advanced).
7. Cliquez sur l'onglet « Submit your COP », téléchargez la COP de votre entreprise sous fichier PDF. Vous pouvez ajouter plusieurs documents en cliquant sur « Additional PDF file »
8. Effectuez une dernière vérification, car il n'est ensuite plus possible d'apporter des modifications.
9. Cliquez sur “Submit”. Votre COP a été déposée.

Nous vous invitons à vérifier dans l'onglet « contacts » que les informations enregistrées sont bien à jour.

Pour voir la COP publiée, cliquez sur « View public version » dans l'écran des résultats. Vous serez alors dirigé vers la page publique de votre COP. Vous pouvez également accéder à votre profil public, qui contient toutes vos COP publiées, en cherchant votre entreprise dans « Participant search » www.unglobalcompact.org/participants/search.

Votre COP sera également automatiquement publiée sur le site Tunisiens (www.globalcompact-Tunisia.org). Un accompagnement individuel et un guide détaillé pour poster votre COP sont disponibles sur demande à contactpoint@globalcompact-tunisia.org / communitymanager@globalcompact-tunisia.org.

CONTACT

Pour toute information complémentaire ou en cas de problème, n'hésitez pas à nous contacter :

E-mail : contactpoint@globalcompact-tunisia.org / communitymanager@globalcompact-tunisia.org

Adresse : E 02, B n°3, 'Imm, Tours des bureaux', Centre Urbain Nord, Tunis

Téléphone : +216 26.908.675 / +216 56.201.790