



ecovadis

Rapport d'évaluation Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) EcoVadis

Entreprise évaluée:
ROCKWOOL FRANCE SAS

Score global: 71 /100
novembre 2019

Performance RSE : Avancée

Taille: M
Pays du siège social: France
Opérations dans un ou des pays à risque: Non
Secteur d'activité: Fabrication d'autres produits
minéraux non métalliques, n.c.a.

TABLE DES MATIÈRES

1. Vue d'ensemble de la performance RSE
2. Avantages de l'évaluation
3. Processus d'évaluation
4. Méthodologie d'évaluation RSE EcoVadis
 - A. Quatre thèmes et 21 critères
 - B. Sept indicateurs de management
5. Comprendre une fiche d'évaluation
 - A. Données quantitatives : scores et critères activés
 - B. Données qualitatives : forces et points d'amélioration
 - C. Échelle de notation
6. Environnement
7. Social & Droits de l'Homme
8. Éthique
9. Achats Responsables
10. Observations « Veille 360° »
11. Commentaires spécifiques
12. Nous contacter
13. Annexe: Profil de risque secteur

À PROPOS DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES (RSE)

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) désigne l'engagement continu des entreprises à agir de manière responsable par l'intégration volontaire de préoccupations sociales et environnementales à leurs opérations commerciales. La RSE va au-delà du simple respect des réglementations, elle s'intéresse à la façon dont les entreprises gèrent leurs impacts économique, social et environnemental, ainsi que leurs relations avec leurs parties prenantes (par ex. : collaborateurs, partenaires commerciaux, gouvernement).

À PROPOS DE L'ÉVALUATION

Conformément à la méthodologie d'évaluation RSE EcoVadis, nous évaluons les politiques et actions des entreprises, ainsi que les rapports qu'elles publient sur l'environnement, le social et les droits de l'homme, l'éthique et les achats responsables. Notre équipe d'experts internationaux analyse et recoupe des données d'entreprises (documents justificatifs, observations « Veille 360° », etc.) pour créer des évaluations fiables et personnalisées en fonction du secteur d'activité, de la taille et de la localisation de l'entreprise.

À PROPOS D'ECOVADIS

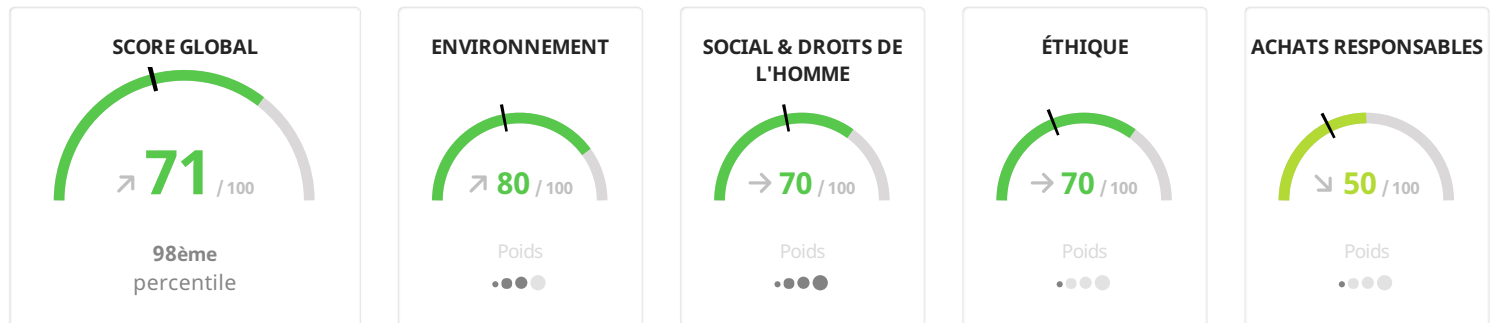
EcoVadis propose l'une des principales solutions de suivi de la durabilité dans les chaînes d'approvisionnement globales. En alliant technologie innovante et expertise en matière de RSE, nous nous efforçons d'impliquer les entreprises et de les aider à adopter des pratiques durables.

Aucune partie du présent document ne peut être reproduite, modifiée ou distribuée sous quelque forme que ce soit sans l'autorisation écrite préalable d'EcoVadis. Document fourni par contrat pour l'usage exclusif de l'abonné :

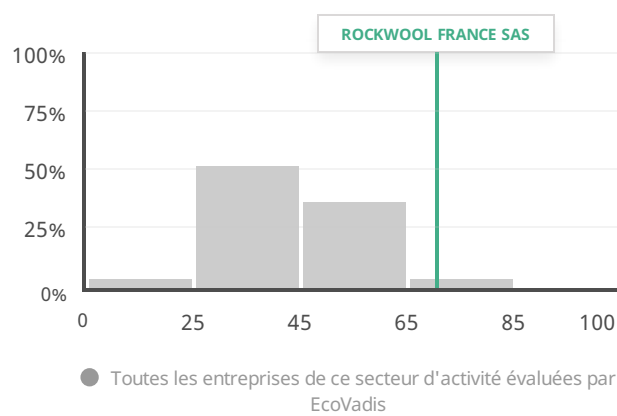
1. VUE D'ENSEMBLE DE LA PERFORMANCE RSE

Détail du score

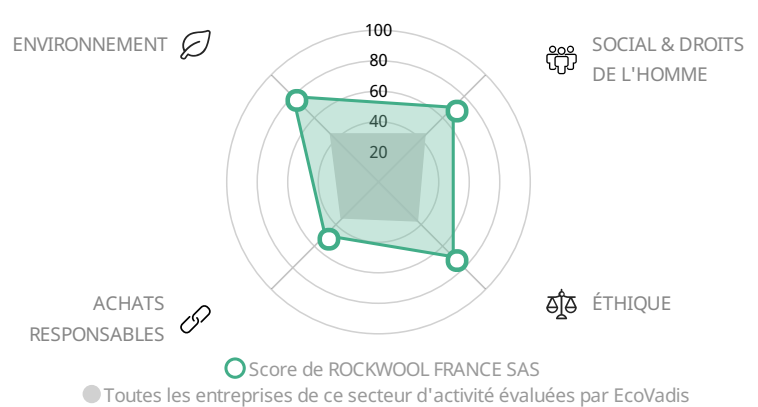
Performance RSE ● Insuffisante ● Partielle ● Modérée ● Avancée ● Excellente — Score moyen



Répartition des scores globaux



Comparaison des scores de thème



ROCKWOOL FRANCE SAS a reçu une médaille d'or pour sa performance RSE ! Pour recevoir cette médaille, les entreprises doivent obtenir un score global de 62-100.

Plan d'actions correctives en cours

Le plan d'actions correctives est un outil collaboratif conçu pour aider les entreprises à améliorer leur performance RSE. Il permet aux entreprises de concevoir un plan d'amélioration en ligne, de communiquer les actions correctives planifiées et terminées, et de partager des feedback. ROCKWOOL FRANCE SAS a mis en place un plan d'actions correctives et travaille à l'amélioration de son système de gestion de la RSE.

* Vous recevez ce score/cette médaille sur la base des informations communiquées et des news mises à la disposition d'EcoVadis au moment de l'évaluation. Si des informations ou des circonstances changent sensiblement au cours de la période de validité de la fiche d'évaluation/médaille, EcoVadis se réserve le droit de retirer temporairement la fiche d'évaluation/médaille de l'entreprise, afin de réévaluer et de publier/d'octroyer éventuellement une fiche d'évaluation/médaille révisée.

2. AVANTAGES DE L'ÉVALUATION

Comprendre :

Obtenir une vision claire de la performance RSE d'une entreprise. La fiche d'évaluation est le résultat final d'une évaluation EcoVadis. Elle inclut une notation et une analyse comparative de la performance RSE d'une entreprise sur quatre thèmes, sur une échelle de 0 à 100, et souligne les forces ainsi que les points d'amélioration.

Situer une entreprise par rapport à son secteur d'activité. Obtenir une analyse comparative de la performance RSE d'une entreprise par rapport à son secteur d'activité avec un graphique de distribution des scores et comparaisons des scores de thème.

Identifier les tendances du secteur d'activité. Découvrir les principaux risques, réglementations, sujets d'actualité et meilleures pratiques RSE liés aux secteurs d'activité.

Communiquer :

Répondre aux besoins du client. De plus en plus d'entreprises s'interrogent sur la performance environnementale et sociale de leurs partenaires commerciaux. L'évaluation EcoVadis permet aux entreprises de démontrer leur engagement.

Tirer parti d'un outil de communication unique. Grâce à la fiche d'évaluation EcoVadis, les entreprises échappent à la lassitude des audits et peuvent simplement partager une évaluation unique avec tous les clients qui en font la demande.

3. PROCESSUS D'ÉVALUATION

1

Demande client

Les responsables achats, RSE, EHS et durabilité au sein des entreprises qui souhaitent évaluer les risques de RSE au sein de leur chaîne d'approvisionnement demandent une évaluation EcoVadis pour leurs partenaires commerciaux.

2

Questionnaire

En fonction des facteurs de risque de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) spécifiques d'une entreprise, un questionnaire personnalisé est créé. Il contient 20 à 50 questions adaptées en fonction du secteur d'activité, de la taille et de la localisation de l'entreprise.

3

Analyse des documents

Les entreprises doivent fournir des documents justificatifs avec leurs réponses au questionnaire. Ces documents sont examinés par nos analystes RSE.

4

Informations publiques

Les informations de l'entreprise rendues publiques, la plupart du temps sur le site web de l'entreprise, sont également recueillies comme preuve de sa performance RSE.

5

Observations « Veille 360° »

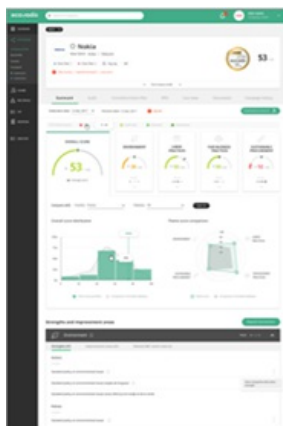
Les observations « Veille 360° » incluent des informations publiques pertinentes sur les pratiques RSE de l'entreprise, identifiées via plus de 2 500 sources de données. Elles peuvent avoir un impact positif, négatif ou neutre sur le score.

6

Analyse experte

Nos analystes RSE combinent tous ces éléments pour créer une fiche d'évaluation unifiée par entreprise.

FICHE D'ÉVALUATION



4. MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION RSE ECOVADIS

A. Quatre thèmes et 21 critères

Les évaluations EcoVadis portent sur 21 enjeux regroupés en 4 thèmes (Environnement, Social & Droits de l'Homme, Éthique, Achats Responsables). Les 21 enjeux ou critères sont tirés de normes RSE internationales, telles que les principes du Pacte Mondial, les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), la Global Reporting Initiative (GRI), la norme ISO 26000 et les principes de CERES.

21 critères RSE

1. ENVIRONNEMENT

OPÉRATIONS

Consommation d'énergie & émissions de gaz à effet de serre
Eau
Biodiversité
Pollutions locales & accidentelles
Matières premières, produits chimiques & déchets

PRODUITS

Utilisation du produit
Fin de vie du produit
Santé & sécurité des consommateurs
Promotion et services environnementaux

3. ÉTHIQUE

Corruption
Pratiques anticoncurrentielles
Gestion responsable de l'information

2. SOCIAL & DROITS DE L'HOMME

RESSOURCES HUMAINES

Santé & sécurité des employés
Conditions de travail
Dialogue social
Gestion des carrières & formation

DROITS DE L'HOMME

Travail des enfants, travail forcé & trafic d'êtres humains
Diversité, discrimination & harcèlement
Droits de l'homme des parties prenantes externes

4. ACHATS RESPONSABLES

Pratiques environnementales des fournisseurs
Pratiques sociales des fournisseurs

B. Sept indicateurs de management

Les évaluations EcoVadis mesurent la qualité du système de gestion RSE d'une entreprise en examinant sept indicateurs de management. Ces derniers sont utilisés pour personnaliser davantage l'évaluation. Ils permettent de pondérer les quatre thèmes et 21 critères RSE suivants.



Politiques (pondération : 25 %)

1. Politiques : déclarations, politiques, objectifs, gouvernance
2. Adhésion : adhésion à des initiatives RSE externes

Actions (pondération : 40 %)

3. Mesures : mise en place de mesures et d'actions (par ex. : procédures, formation, équipement)
4. Certifications : Certifications et labels (par ex. : ISO 14001)
5. Déploiement : déploiement de mesures et d'actions

Résultats (pondération : 35 %)

6. Rapports : rapports sur les indicateurs clés de performance (KPI)
7. 360 : condamnations, controverses, récompenses



5. COMPRENDRE UNE FICHE D'ÉVALUATION

Pour mieux comprendre le score global, consultez les données quantitatives (scores de thème et critères activés) et les données qualitatives (forces et points d'amélioration).

A. Données quantitatives : scores et critères activés

Scores de thème :

Tout comme le score global, les scores de thème sont notés sur une échelle de 1 à 100.

Critères activés :

Chacun des quatre thèmes (Environnement, Social & Droits de l'Homme, Éthique, Achats Responsables) s'accompagnent de critères spécifiques associés. Le questionnaire étant personnalisé par secteur d'activité, taille et localisation, les 21 critères ne sont pas activés pour chaque entreprise et certains critères sont plus pondérés que d'autres.

Non activé

Si certains critères ne sont pas activés, le problème associé spécifique n'est pas pertinent ou présente un risque de RSE très faible pour cette entreprise.

Moyenne

Les critères d'importance moyenne sont des problèmes qui présentent un risque de RSE, mais qui ne sont pas les plus urgents à résoudre.

Élevée

Les critères de haute importance sont des problèmes pour lesquels l'entreprise fait face au plus grand risque de RSE.

! Pays à risque uniquement

Les critères classés comme « Pays à risque uniquement » sont activés si l'entreprise mène des opérations significatives dans un ou plusieurs pays à risque.

C. L'échelle de notation

0 - 24	Insuffisante	Aucun engagement ou aucune action concrète en matière de RSE. Preuve de certains manquements (par ex. : pollution, corruption).
25 - 44	Partielle	Aucune approche structurée en matière de RSE. Peu d'engagements ou d'actions concrètes sur des problèmes clés. Rapports partiels sur les indicateurs clés de performance. Certification partielle ou présence ponctuelle d'un label sur les produits.
45 - 64	Modérée	Approche structurée et proactive en matière de RSE. Engagements / politiques et actions concrètes sur des problèmes majeurs. Rapports basiques sur des actions ou des indicateurs clés de performance.
65 - 84	Avancée	Approche structurée et proactive en matière de RSE. Engagements / politiques et actions concrètes sur des problèmes majeurs avec des informations de mise en œuvre détaillées. Rapports RSE significatifs sur des actions et des indicateurs clés de performance.
85 - 100	Excellente	Approche structurée et proactive en matière de RSE. Engagements / politiques et actions concrètes sur tous les problèmes majeurs avec des informations de mise en œuvre détaillées. Rapports RSE complets sur des actions et des indicateurs clés de performance. Pratiques innovantes et distinctions externes.

B. Données qualitatives : forces et points d'amélioration

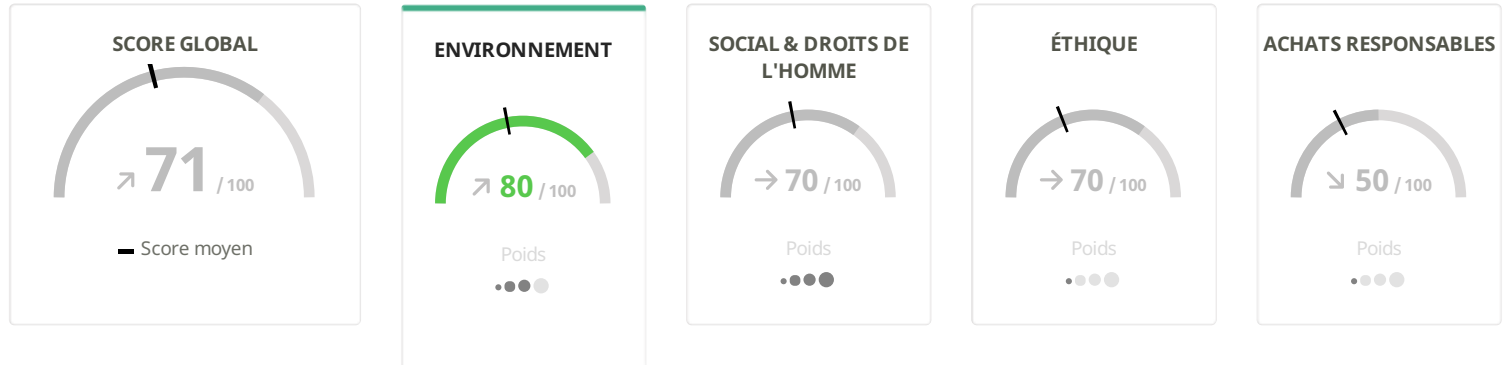
Les données qualitatives permettent de comprendre de façon plus détaillée le score d'une entreprise. Pour chaque thème, vous voyez apparaître les forces (éléments positifs du système de management RSE) et les points d'amélioration (éléments du système de management RSE à améliorer) attribués à l'entreprise. Les forces et points d'amélioration sont répartis en fonction de trois niveaux de gestion (Politiques, Actions, Résultats) et sont également classés par priorité.

Tous les points d'amélioration sont automatiquement ajoutés au plan d'actions correctives de l'entreprise. Ils sont pré-classés par priorité. Le plan d'actions correctives est un outil collaboratif conçu pour aider les entreprises à améliorer leur performance RSE. Il permet aux entreprises de concevoir un plan d'amélioration en ligne, de communiquer les actions correctives planifiées et terminées, et de partager du feedback.

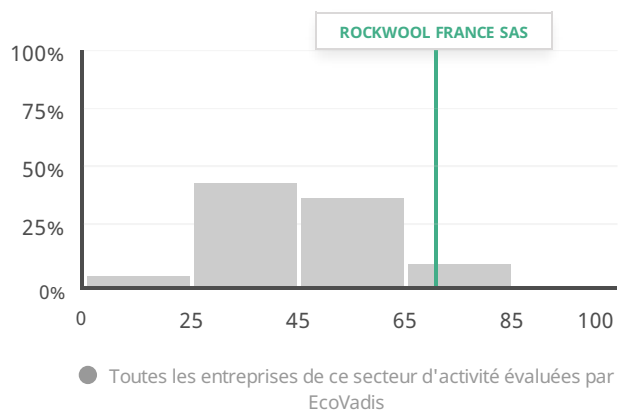
6. ENVIRONNEMENT

Ce thème tient compte à la fois des facteurs opérationnels (par ex. : consommation d'énergie, gestion des déchets) et de la gestion du produit (par ex. : fin de vie du produit, problèmes de santé et de sécurité des consommateurs).

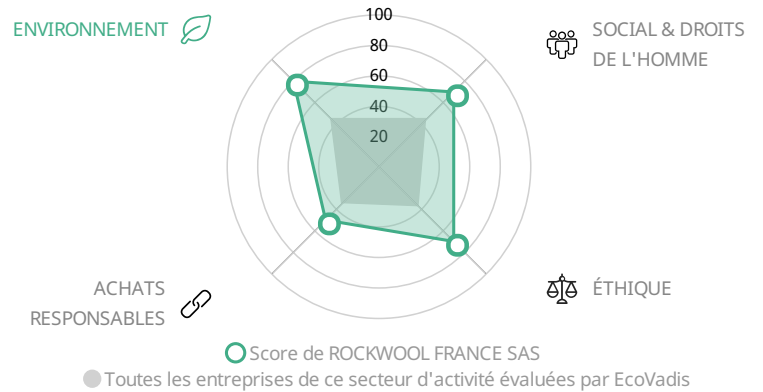
Détail du score pour le thème Environnement



Répartition des scores du thème



Comparaison des scores de thème



Environnement : critères activés

Le questionnaire étant personnalisé par secteur d'activité, taille et localisation, les 21 critères ne sont pas activés pour chaque entreprise et certains critères sont plus pondérés que d'autres.

Environnement : forces et points d'amélioration

Le plan d'actions correctives est un outil collaboratif conçu pour aider les entreprises à améliorer leur performance RSE. Il permet aux entreprises de concevoir un plan d'amélioration en ligne, de communiquer les actions correctives planifiées et terminées, et de partager du feedback. Les points d'amélioration avec des actions correctives en cours sont indiqués avec les labels ci-dessous.

Forces (29)

Politiques

Objectifs quantitatifs sur certains enjeux [ie consommation d'énergie et GES, eau, déchets]

Informations

L'entreprise a formellement défini et communiqué des objectifs quantitatifs par rapport aux majeurs enjeux environnementaux auxquels elle est confrontée.

Conseils

Les objectifs quantitatifs sur les problématiques environnementales sont considérés comme des éléments fondamentaux du mécanisme d'une politique complète. Ils apportent un cadre de suivi qui aide à établir si les objectifs de la politique ont été atteints et souligne le progrès par rapport aux buts fixés. Certains exemples de buts spécifiques incluent des objectifs quantitatifs, notamment concernant la réduction de la consommation d'énergie. En tant qu'éléments de la politique, les objectifs peuvent être exprimés en valeur absolue ou relative et doivent avoir une date butoir cohérente (p. ex. nous nous engageons à réduire notre consommation énergétique de 20% par rapport aux chiffres de 2015, d'ici 2020). Pour atteindre le score maximum sur l'indicateur des politiques, des objectifs quantitatifs valides doivent être présents pour tous les enjeux environnementaux pertinents. Télécharger le guide à ce sujet ici (en français).

Politique avancée sur une majorité de questions environnementales

Informations

Une politique environnementale complète inclue des engagements et/ou des objectifs opérationnels sur la majorité des risques environnementaux auxquels l'entreprise fait face, et intègre des objectifs quantitatifs sur ces risques.

Conseils

Les politiques sont jugées exceptionnelles quand toutes les problématiques environnementales sont couvertes par des objectifs qualitatifs et quantitatifs, en plus de certains des éléments suivants: champ d'application, attribution des responsabilités, et un processus de révision formel. Télécharger le guide à ce sujet ici (en français).

Adhésion à une initiative externe sur les enjeux environnementaux [Alliance HQE-GBC, Charte du Groupement Technique Français contre l'Incendie]

Informations

Des éléments de preuve de l'adhésion publique de l'entreprise à une initiative externe ou à une initiative volontaire sur des enjeux environnementaux ont été trouvés dans les documents justificatifs ou sur le site Internet de l'initiative.

Conseils

De telles initiatives peuvent couvrir une large gamme d'enjeux environnementaux ou des enjeux précis, être intergouvernementales, multi-partites, à l'initiative des entreprises, intersectorielles ou propres à un secteur. Parmi elles figurent des initiatives comme le Global Compact, l'Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), Responsible Care, US Green Building Council Membership etc...

Signataire du Pacte mondial (maison mère seulement)

Informations

La société mère de l'entreprise est signataire du Global Compact.

Conseils

Le Global Compact des Nations Unies est une initiative volontaire qui encourage les entreprises du monde entier à adopter des politiques durables et socialement responsables, puis d'en faire le rapport. Les participants du Global Compact s'engagent à respecter dix principes portant sur les droits de l'Homme, les droits sociaux, l'environnement et la lutte contre la corruption. L'initiative comporte un cadre de divulgation obligatoire, qui oblige les entreprises participantes à publier un rapport annuel sur leur progrès dans la mise en oeuvre des dix principes, la communication sur le progrès (COP). Les entreprises qui ne se conforment pas à cette exigence de reporting sont exclues (ou "délietées") de la liste des participants au bout de deux ans.

Actions

Audit énergétique ou bilan carbone effectués

Informations

L'entreprise a fourni des documents formels démontrant qu'elle a effectué un audit énergétique ou un bilan carbone.

Conseils

Un audit énergétique est une inspection, une enquête et une analyse des flux d'énergie, dans un bâtiment, un processus ou un système permettant de réduire la consommation d'énergie. Une vérification énergétique est la première étape pour identifier les possibilités de réduire les dépenses énergétiques et les empreintes carbone. Le bilan carbone est une mesure de la quantité de CO2 ou d'autres émissions de GES d'un processus défini exprimé en équivalent dioxyde de carbone, ce qui peut se faire à l'aide d'un calculateur d'empreinte carbone.

Projet visant à réduire les émissions fugitives (par exemple, contrôle des gaz réfrigérants, filtres à gaz, remplacement de canalisations, détection des fuites)

Informations

L'entreprise a fourni des documents formels démontrant qu'elle a mis en œuvre des projets visant à réduire les émissions fugitives.

Conseils

La réduction des émissions fugitives, en particulier le méthane, peut aider à lutter contre le changement climatique. Selon l'EPA, les émissions fugitives sont des émissions qui ne peuvent être canalisées à travers une cheminée, un tuyau ou tout autre ouverture fonctionnelle équivalente.

Certifié ISO 50001

Informations

L'entreprise a fourni un certificat ISO 50001 valide pour au moins un de ses sites opérationnels.

Conseils

ISO 50001 précise les exigences concernant l'établissement, la mise en œuvre, le maintien et l'amélioration d'un système de management de l'énergie, dans le but de permettre à une organisation de développer une approche systématique d'amélioration continue de sa performance énergétique, incluant notamment l'efficacité énergétique et la consommation énergétique. La norme ISO 50001, auparavant nommée DIN EN 16001, a été lancée en juin 2011. Elle est entièrement alignée sur ISO 14001.

Réalisation d'un bilan carbone

Informations

L'entreprise a évalué le montant total de gaz à effet de serre produit par ses activités, que ce soit comme une entité ou lié à un produit spécifique, le tout exprimé en tonnes équivalent de dioxyde de carbone (CO2).

Conseils

L'empreinte carbone d'une entreprise est composée à la fois d'émissions directes et indirectes. Les émissions directes de CO2 (venant de la consommation de carburant par exemple) comprennent les émissions des bâtiments, usines, propriétés ou biens possédés par l'entreprise. Les émissions indirectes de CO2 sont une conséquence des activités de l'entreprise, mais se produisent à des sources détenues ou contrôlées par une autre entité (par exemple en provenance de la consommation d'électricité achetée, de la chaleur ou de la vapeur, les activités liées au transport dans des véhicules non possédés ou contrôlés par l'entité déclarante).

Système de récupération de chaleur ou de cogénération en place

Informations

L'entreprise a mis en place un processus pour être en mesure d'utiliser la chaleur des procédés de production pour produire de l'énergie.

Conseils

L'entreprise ne peut mettre en place aucune action corrective via notre Plan d'Action Corrective dans ce domaine d'amélioration précis. Le meilleur recours est de s'attacher à améliorer le système de management RSE de l'entreprise évaluée, y compris les politiques, les actions et le reporting sur ce thème, et ainsi réduire le risque qu'un incident similaire ne se reproduise dans le futur. Dans certains cas, comme les procès ou des affaires classées, l'entreprise peut fournir des éléments de preuve (ex: communiqué de presse) qu'un cas 360° a été invalidé par la suite.

Recyclage du verre

Mesure du niveau de bruit

Informations

L'entreprise mesure, analyse et assure un reporting sur les émissions de bruit résultant de ses activités.

Conseils

Le bruit provenant des activités pourrait être une nuisance pour les zones environnantes. L'entreprise doit détecter les impacts sonores inacceptables en mettant en œuvre un programme de surveillance qui comprendrait certains de ces éléments: les évaluations à des endroits pertinents pour mesurer les niveaux de bruit (par exemple à l'extérieur de l'usine) à des fréquences différentes selon les activités de l'entreprise (par exemple les jours de la semaine, pendant les quarts de nuit, phases de construction lourde). L'entreprise devrait aussi communiquer sur les résultats (par exemple lorsqu'on approche ou dépasse le seuil d'intervention).

Veille réglementaire sur les impacts environnementaux des produits

41 - 60% des sites d'activités certifiés ISO 14001

Informations

L'entreprise évaluée a plusieurs sites opérationnels. 41-60% des sites opérationnels sont certifiés ISO 14001.

Conseils

L'information disponible dans la sphère publique ou dans les documents justificatifs indique une couverture de seulement 41-60% des sites opérationnels par la certification ISO 14001. Les entreprises qui ont plus d'un site opérationnel, bureau ou filiale doivent démontrer que leurs certifications environnementales (ex: ISO 14001) sont déployées sur une majorité de sites afin de garantir l'efficacité de leur système de management de la RSE à l'échelle de l'entité évaluée.

Produits conçus en vue d'un recyclage aisé

Informations

L'entreprise a fourni des documents formels démontrant que ses produits sont conçus en tenant compte de leur recyclabilité.

Conseils

S'attaquer à la question des déchets de produits au stade de la conception est l'un des moyens les plus efficaces pour s'assurer qu'une partie du produit ne se terminera pas dans une décharge. Un exemple de conception de recyclabilité est: la modularité et le démontage facile, c'est-à-dire le produit est facilement démontable, avec des pièces normalisées, ce qui facilite la réutilisation ou le recyclage.

Communication d'informations auprès des clients sur les produits respectueux de l'environnement (p. ex. recyclabilité/biodégradabilité)

Identification de matériaux plus respectueux de l'environnement pour la production

Informations

L'entreprise a fourni, à travers la documentation justificative, la preuve de la sélection des matériaux de traitement afin d'identifier ceux qui sont respectueux de l'environnement.

Conseils

Les procédés de production écologique cherchent à minimiser l'impact du processus de fabrication sur l'environnement à chaque étape. Par conséquent, un objectif important de l'entreprise lors de la sélection des matériaux est de minimiser les impacts environnementaux qui découlent de l'utilisation de ces matériaux. Par conséquent, en se fiant à des matières recyclables ou renouvelables, de nouvelles initiatives de conservation d'énergie et des matériaux et des programmes de «réapprovisionnement», les impacts environnementaux sont minimisés en travaillant ces types de matériaux.

Eco-conception mise en œuvre pour permettre une réduction de la consommation énergétique

Informations

L'entreprise a mis en œuvre des changements d'éco-conception pour permettre la réduction de la consommation d'énergie.

Conseils

Les services d'éco-conception se concentrent sur les impacts environnementaux associés au cours de son cycle de vie; de l'acquisition des matières premières à la fin de la vie. Les services d'éco-conception visent à aider les clients dans la définition et le choix des moyens plus durables pour gérer leurs produits ou leurs projets. Les exemples pourraient inclure des services de conseil verts ou des services fournis aux clients pour le calcul de la consommation d'énergie de l'utilisation de leurs produits ou services.

Suivi des émissions dans l'air

Informations

L'entreprise suit régulièrement, tient des registres, et examine régulièrement ses émissions de composés organiques volatils (COV), Nitrous Oxyde (NOx), Oxydes sulfureux (SOx) et/ou d'autres gaz sans effet de serre.

Conseils

Les composés organiques volatils (COV) sont émis sous forme de gaz à partir de certains solides ou liquides. Les COVs comprennent une variété de produits chimiques, certains pouvant avoir des effets néfastes sur la santé à court et à long terme. SOx fait référence à plusieurs formes d'oxyde de soufre (SO₂, SO₃, etc.). Ces produits chimiques sont généralement émis lors de la combustion des carburants et des opérations de l'industrie chimique et contribuent au changement climatique à travers la formation d'aérosols de sulfate, les pluies acides et d'autres problèmes de qualité de l'air. NOx fait référence à plusieurs formes oxydes d'azote (NO, NO₂, N₂O₂, etc.). Ces produits chimiques sont généralement émis lors de la combustion des carburants et des opérations de l'industrie chimique et peuvent contribuer à l'acidification des sols et de l'eau.

Actions pour détecter et éliminer toute contamination des eaux souterraines

Informations

L'entreprise a mis en place un processus de travail qui vise à réduire la contamination des eaux souterraines grâce à une détection précoce.

Conseils

Exemples de processus: tests réguliers des rejets en eaux usées, traitement biologique et osmose inverse.

Mesures pour éviter les rejets de poussières ou de particules

Informations

L'entreprise a mis en place des mesures concrètes pour éviter les émissions de poussière ou de particules

Conseils

Quelques exemples d'actions sur ce sujet pourraient inclure des dispositifs de contrôles des émissions pour les opérations de forage, l'utilisation de bâches pour recouvrir les tas de terre ou de sable afin de réduire les poussières diffuses, la formation des salariés sur la manutention des matériaux et le démantèlement afin de réduire les émissions fugitives.

Partenariat établi pour aider à éliminer les déchets que l'entreprise ne peut pas recycler

Informations

L'entreprise a établi une relation de travail avec un partenaire pour assurer l'élimination des déchets qu'elle ne peut pas recycler elle-même.

Conseils

Des exemples de partenariat pourraient inclure un accord avec les fabricants d'équipement pour qu'ils reprennent les équipements usagés, des contrats avec des collecteurs de déchets spécialisés (par exemple, pour l'huile utilisée, métaux), et un groupe de travail conjoint avec plusieurs autres entreprises dans le même secteur de l'industrie / dans la même région pour mettre en place régime commun de collecte et d'élimination de déchets.

Suivi des émissions directes ou indirectes de CO2

Informations

L'entreprise suit régulièrement, tient des registres, et examine régulièrement ses émissions directes et indirectes de CO2

Conseils

Les émissions directes de CO2 (venant de la consommation de carburant par exemple) comprennent les émissions des bâtiments, usines, propriétés ou biens possédés par l'entreprise (aussi appelé « scope 1 » dans le GreenHouse Gas Protocol Initiative). Les émissions indirectes de CO2 sont des émissions qui résultent des activités de la compagnie déclarante, mais proviennent de sources qui sont la propriété ou sous le contrôle d'une autre entreprise, par exemple les émissions résultant de la production d'électricité achetée, de la fabrication sous traitée (aussi appelé « scope 2 » dans le GreenHouse Gas Protocol Initiative), des déplacements des salariés par avion et des émissions produites au cours du cycle de vie du produit (aussi appelé « scope 3 » dans le GreenHouse Gas Protocol Initiative)

Programmes de récupération des produits/ emballages en fin de vie

Informations

L'entreprise a mis en place des programmes de reprise.

Conseils

Les programmes de reprise sont conçus par les sociétés pour assumer la responsabilité des produits à la fin de la vie. Ils consistent notamment à assurer que tous les produits collectés sont recyclés dans le moyen le plus efficace afin de minimiser le volume de matières non récupérables et de maximiser les matériaux utilisables. Ces programmes offrent souvent des services de reprise et de recyclage de produits électroniques, incluant les téléphones mobiles, les ordinateurs portables et les ordinateurs de bureau, les appareils photo numériques, les appareils électroménagers, l'électronique automobile tels que les déchets d'équipements électroniques selon les directives de l'Union européenne (DEEE).

Analyse du cycle de vie réalisée sur les principaux produits

Informations

L'entreprise a mis en place une analyse formelle du cycle de vie sur ces produits clés.

Conseils

L'entreprise a une analyse du cycle de vie des produits clés pour évaluer les impacts environnementaux associés à toutes les étapes de la vie d'un produit, du berceau au tombeau (c'est à dire de l'extraction des matières premières jusqu'au traitement des matériaux, la fabrication, la distribution, l'utilisation, la réparation et l'entretien, et l'élimination ou le recyclage). L'analyse du cycle de vie permet l'établissement d'un inventaire des intrants énergétiques et matérielles et des rejets dans l'environnement.

Résultats

Reporting sur le poids total des déchets non dangereux

Reporting sur le poids total des déchets dangereux

L'entreprise communique ses progrès vers les objectifs de développement durable (ODD) [au niveau de la société mère]

Reporting de la consommation totale d'énergie

Informations

L'entreprise a fourni du reporting concernant la consommation total d'énergie dans les documents justificatifs ou dans les déclarations du questionnaire.

Conseils

L'énergie consommée totale correspond à la consommation énergétique totale en kWh. L'énergie consommée totale par tonne de produits finis peut inclure par exemple la consommation de charbon et de coke (en kg) reportée en kWh par tonne de produits finis (ex : acier) et/ou la consommation de pétrole par tonne de produits finis, le GPL et l'alimentation électrique en kWh par tonne de produits finis.

Reporting RSE sur les problématiques environnementales

Informations

Il y a des preuves de reporting formel concernant le management et la mitigation de l'empreinte écologique de l'entreprise dans la documentation justificative, incluant des indicateurs clés de performance (KPI), des données statistiques ou des actions concrètes associées.

Conseils

Les items de reporting sont standards en termes qualitatifs et quantitatifs, couvrent les enjeux majeurs, sont suffisamment significatifs, et sont régulièrement actualisés. Des exemples d'indicateurs clés de performance incluent la consommation totale d'électricité, l'électricité consommée par kg de produit ou par unité produite. Un reporting complet sur les problématiques environnementales suppose que les KPI sont rapportés dans un document formel, public et accessible aux parties prenantes, et sont conformes aux lignes directrices du Global Reporting Initiative ou d'autres standards de reporting RSE externes. Télécharger le guide à ce sujet ici (en français).

Points d'amélioration (4)

Résultats

Faible

Déclare répondre au Carbon Disclosure Project (CDP), mais aucune documentation justificative fournie

Informations

L'entreprise déclare avoir répondu au questionnaire du Carbon Disclosure Project (CDP), ce qui n'a cependant pas pu être confirmé par le site internet du CDP.

Conseils

Le Carbon Disclosure Project est un organisme indépendant sans but lucratif. Chaque année, il demande à des grandes entreprises de divulguer leurs émissions de gaz à effet de serre et leurs stratégies liées au changement climatique dans leurs réponses à des questionnaires détaillés. EcoVadis et le CDP ont mis en place un partenariat actif qui facilite le processus d'évaluation des entreprises qui répondent aux questionnaires CDP. Grâce à ce partenariat, EcoVadis recueille et analyse les réponses au CDP existantes, et permet aux entreprises ayant répondu au questionnaire CDP de s'épargner de répondre aux questions du questionnaire EcoVadis relatives aux indicateurs de consommation énergétique et d'émissions de gaz à effet de serre.

Faible

Reporting déclarés sur le pourcentage de matériaux recyclés entrants utilisés par an, mais aucun document justificatif disponible

Faible

Aucune information sur les reporting au sujet des émissions totales de GES des Scope 1 et 2

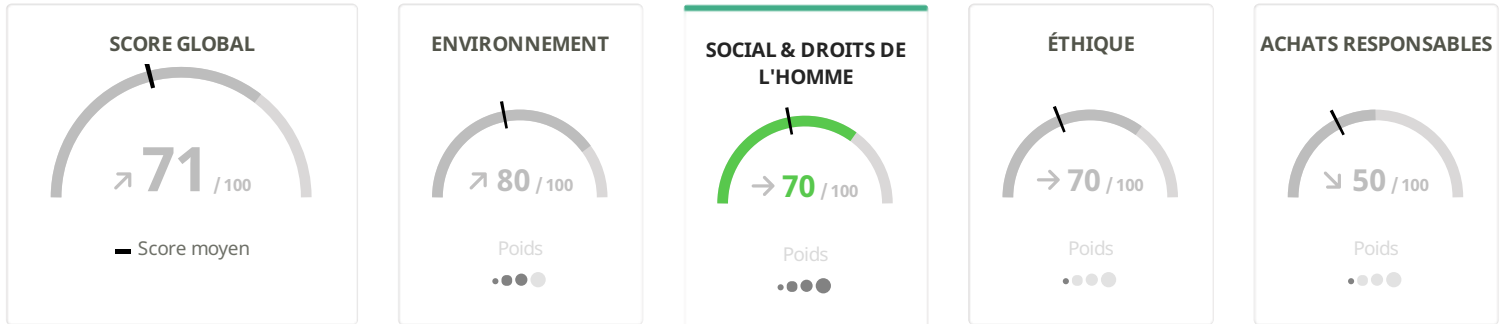
Faible

Aucune information sur les reporting au sujet de la consommation d'eau totale

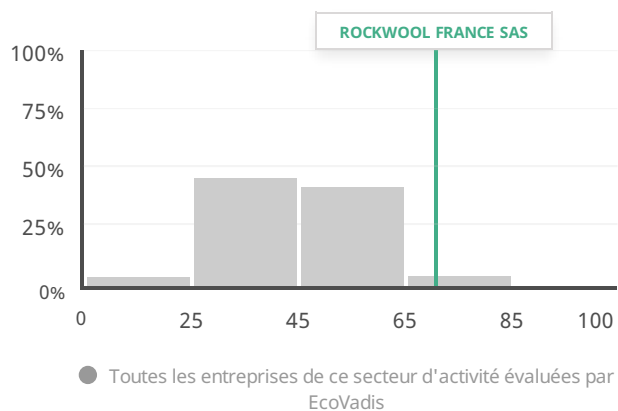
7. SOCIAL & DROITS DE L'HOMME

Ce thème tient compte à la fois des ressources humaines internes (par ex. : santé et sécurité des employés, conditions de travail, gestion des carrières) et des problèmes associés aux droits de l'homme (par ex. : discrimination et/ou harcèlement, travail des enfants).

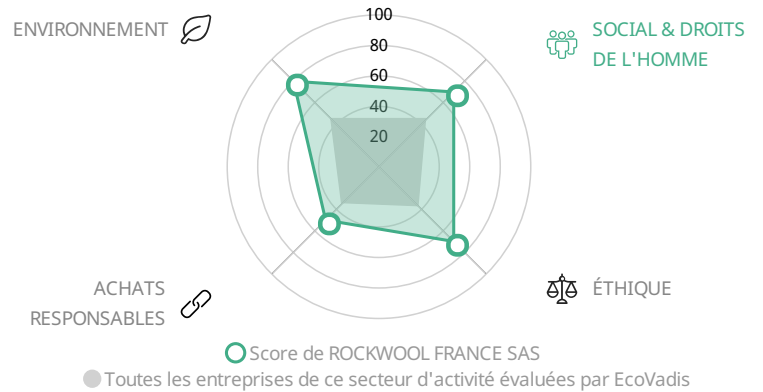
Détail du score pour le thème Social & Droits de l'Homme



Répartition des scores du thème



Comparaison des scores de thème



Social & Droits de l'Homme : critères activés

Le questionnaire étant personnalisé par secteur d'activité, taille et localisation, les 21 critères ne sont pas activés pour chaque entreprise et certains critères sont plus pondérés que d'autres.

Social & Droits de l'Homme : forces et points d'amélioration

Le plan d'actions correctives est un outil collaboratif conçu pour aider les entreprises à améliorer leur performance RSE. Il permet aux entreprises de concevoir un plan d'amélioration en ligne, de communiquer les actions correctives planifiées et terminées, et de partager du feedback. Les points d'amélioration avec des actions correctives en cours sont indiqués avec les labels ci-dessous.



Forces (25)

Politiques

Politique standard une majorité de questions sociales ou de droits de l'Homme

Informations

Une politique formalisée standard de ressources humaines et de droits de l'Homme inclut des engagements et/ou des objectifs opérationnels sur les principaux risques auxquels l'entreprise fait face en la matière.

Conseils

Une politique de ressources humaines et de droits de l'Homme avancée inclut des engagements et/ou des objectifs opérationnels sur la majorité des risques de ressources humaines et de droits de l'Homme auxquels l'entreprise fait face, et intègre des objectifs chiffrés sur ces risques. Il est également nécessaire que cette politique intègre certains des éléments suivants: champ d'application, attribution des responsabilités, et/ou un processus de révision formalisé. Les politiques sont jugées exceptionnelles quand tous les enjeux liés aux ressources humaines et aux droits de l'Homme sont couverts par des objectifs qualitatifs et quantitatifs, en plus de tous les éléments susmentionnés. [Télécharger le guide à ce sujet ici \(en français\).](#)

Objectifs quantitatifs sur certains enjeux [ie diversité, discrimination et harcèlement]

Informations

L'entreprise a défini et a formellement communiqué des objectifs quantitatifs au sujet des enjeux pertinents énoncés dans la politique de pratiques de travail.

Conseils

Les objectifs quantitatifs en matière de ressources humaines sont considérés comme étant des éléments fondamentaux d'une politique formalisée détaillée. Ils fournissent un cadre de suivi qui aide à déterminer si ces objectifs sont atteints et à mettre en évidence les progrès réalisés par rapport aux objectifs fixés. Quelques exemples d'objectifs spécifiques sur ce sujet comprennent des objectifs quantitatifs sur les indicateurs de santé et de sécurité (c.-à-d. la fréquence des accidents et le taux de gravité des accidents), des objectifs quantitatifs sur le pourcentage d'employés formés à la santé et à la sécurité, etc. En tant qu'éléments de politique, ces objectifs quantitatifs peuvent être exprimés en termes absolus ou relatifs et doivent se comporter d'une date butoir valable (c'est-à-dire d'ici 2020, nous nous engageons à réduire notre consommation d'énergie de 20% par rapport aux niveaux de 2015). Les meilleures pratiques consistent à émettre des objectifs quantitatifs valides à toutes les problématiques environnementales pertinentes de chaque secteur d'activité particulière. [Télécharger le guide à ce sujet ici \(en français\).](#)

Signataire du Pacte mondial (maison mère seulement)

Informations

La société mère de l'entreprise est signataire du Global Compact.

Conseils

Le Global Compact des Nations Unies est une initiative volontaire qui encourage les entreprises du monde entier à adopter des politiques durables et socialement responsables, puis d'en faire le rapport. Les participants du Global Compact s'engagent à respecter dix principes portant sur les droits de l'Homme, les droits sociaux, l'environnement et la lutte contre la corruption. L'initiative comporte un cadre de divulgation obligatoire, qui oblige les entreprises participantes à publier un rapport annuel sur leur progrès dans la mise en oeuvre des dix principes, la communication sur le progrès (COP). Les entreprises qui ne se conforment pas à cette exigence de reporting sont exclues (ou "délistées") de la liste des participants au bout de deux ans.

Actions

Congés supplémentaires au-delà des jours de vacances habituels

Processus de rémunération (p. ex. grille salariale, procédure d'évolution des salaires) communiqué aux salariés

Convention collective sur les conditions de travail

Couverture des salariés en soins de santé

Procédure d'alerte sur les questions de diversité, de discrimination et de harcèlement

Informations

La société a mis en place une procédure formalisée pour les lanceurs d'alertes qui encourage les employés (et les parties prenantes externes) à signaler les potentielles infractions aux politiques internes anti-discrimination et/ou anti-harcèlement.

Conseils

Les employés peuvent émettre un signalement par un canal de communication anonyme et sécurisé sur des problématiques telles que les infractions aux politiques anti-discrimination et/ou anti-harcèlement (e.g. concernant le recrutement, la rémunération, la formation, ou l'avancement) . De plus, l'absence de représailles est garantie.

41-60% des sites opérationnels certifiés ISO 45001/OHSAS 18001

Informations

L'entreprise évaluée compte plusieurs sites opérationnels. 41-60% des installations opérationnelles sont certifiées OHSAS 18001.

Conseils

L'information disponible dans le domaine public ou dans les documents justificatifs démontre une couverture de la certification OHSAS 18001 de seulement 41-60% des sites opérationnels. Les entreprises ayant plus d'un site opérationnel, bureau ou filiale doivent démontrer qu'OHSAS 18001 est déployé sur l'ensemble des sites, afin de garantir l'efficacité du système de management de la RSE de l'ensemble de l'entité évaluée.

Représentants du personnel ou comité de représentation du personnel (par ex. Comité d'Entreprise)

Informations

L'entreprise a des représentants locaux du personnel en place.

Conseils

L'entreprise a élu des représentants locaux des salariés. Selon la Commission des relations de travail, les représentants des salariés sont des salariés qui ont été officiellement désignés par un syndicat en conformité avec les règles de ce syndicat, qui participent normalement aux négociations sur les termes et conditions d'emploi pour tout ou une partie de l'effectif et qui sont impliqués dans les procédures de règlement des différends ou des griefs pouvant survenir. Les principales fonctions d'un représentant des salariés comprennent la représentation des membres de façon équitable et efficace, la participation aux procédures de négociation et de règlement des griefs tel que stipulé par les accords employeur/syndicats, tout en coopérant avec la direction pour assurer la bonne mise en œuvre et le respect des accords d'employeur/syndicats, parmi d'autres.

Mesures spécifiques sur les problématiques de discrimination

Informations

L'entreprise a mis en oeuvre des mesures spécifiques concernant les questions de discrimination.

Conseils

La discrimination est définie comme un traitement différent des personnes lors du recrutement, de la rémunération, la formation, la promotion et la résiliation (d'un contrat de travail) en fonction de leur race, origine nationale, religion, handicap, sexe, orientation sexuelle, appartenance syndicale, affiliation politique ou âge (source: ISO 26000). Quelques exemples de mesures prises par les entreprises pour réduire le risque de discrimination comprennent la formation des managers sur le sujet, la mise en oeuvre de procédures d'alerte, de mesures disciplinaires et d'autres mesures spécifiques pour l'intégration des personnes en situation de handicap, des seniors et des femmes.

Évaluation détaillée des risques pour la santé & sécurité des employés

Informations

L'entreprise effectue des évaluations détaillées des risques professionnels.

Conseils

L'entreprise a procédé à une évaluation détaillée des risques professionnels. Les évaluations des risques de santé et sécurité au travail sont une étape cruciale dans le processus de prévention. Ils impliquent l'identification de tous les risques potentiels auxquels un salarié peut faire face dans l'exercice de ses fonctions régulières et quel type de salarié peut être le plus exposé aux risques (par poste). Le niveau de risque, les dossiers des conclusions et propositions d'actions préventives importantes sont également mis en évidence, en plus de plans pour l'examen régulier de l'évaluation des risques. Le cas échéant, les résultats d'une évaluation des risques professionnels doivent être mis à la disposition des acteurs concernés tels que les salariés, les membres du comité de santé et de sécurité, les représentants du personnel, les médecins du travail et les inspecteurs du travail.

Évaluation régulière (au moins une fois par an) de la performance individuelle

Informations

L'entreprise effectue des évaluations régulières ou des entretiens de performance des salariés au moins une fois par an.

Conseils

L'entreprise a mis en place une évaluation régulière de la performance des salariés. Des évaluations régulières des salariés visent à évaluer le rendement des salariés et la productivité individuelle, et sont basées sur un processus systématique et régulier, combinant des éléments écrits et oraux et lié à des critères préétablis et aux objectifs de l'organisation. Une bonne pratique en la matière consiste à conduire un entretien avec le salarié au moins une fois par an, et à inclure les auto-évaluations des salariés afin de maintenir une implication des salariés dans leur propre performance et dans les objectifs généraux de l'organisation. Définir et mesurer les objectifs liés aux attentes de carrière du salarié, ainsi qu'inclure les impressions du manager et des pairs sur la performance du salarié sont autant d'éléments importants dans ce processus d'évaluation régulière.

Session interactive avec les employés au sujet des conditions de travail

Informations

L'entreprise interagit avec les salariés sur les conditions de travail.

Conseils

Avoir une stratégie de communication interactive permet aux entreprises de connaître le ressenti des salariés. Cela aide à éliminer ou à réduire les erreurs en milieu de travail, les oublis ou autres conflits, pour un fonctionnement efficace de l'entreprise. Des stratégies proactives peuvent inclure la formalisation d'une politique de communication, la création d'un programme de discussion et d'ateliers structurés entre les salariés et la direction.

Mesures préventives contre le stress et l'exposition au bruit

Informations

L'entreprise a des mesures préventives en place contre le stress et le bruit.

Conseils

L'entreprise a des mesures en place pour surveiller, prévenir et établir un reporting sur le niveau de bruit dans les locaux de l'entreprise. La perte d'audition causée par le bruit est l'une des maladies professionnelles les plus importantes et les plus reconnues dans les États membres de l'Union européenne. Les travailleurs du BTP, de l'agriculture, de la foresterie, de la métallurgie, de la scierie, des mines et des carrières sont typiquement affectés par un bruit intense. La définition du stress utilisée par Health and Safety Executive (HSE), à savoir "les réactions indésirables que les individus ont à la rencontre de pressions excessives ou d'autres types d'exigence placés sur eux". Le stress lié au travail peut être causé par une conception pauvre du travail (par exemple, un manque de contrôle sur les processus de travail), une mauvaise gestion, des conditions de travail insatisfaisantes, et un manque de soutien de la part des collègues et des managers. Quelques exemples de mesures visant à réduire le stress comprennent: la fourniture de services appropriés de soutien aux salariés, l'évaluation des risques en matière de stress, en veillant à ce que les salariés reçoivent une formation appropriée pour remplir leurs rôles, le suivi des heures de travail et des heures supplémentaires, en veillant à ce que les salariés prennent bien leurs congés, et l'offre d'un soutien approprié aux salariés qui éprouvent du stress en dehors du travail.

Bilan de santé obligatoire pour tous les employés

Informations

L'entreprise fournit des bilans généraux de santé obligatoires aux salariés.

Conseils

L'entreprise réalise des bilans de santé obligatoires pour ses salariés. Dans le cadre de bilans de santé, l'état mental et physique des salariés est examiné pour vérifier l'état de santé du salarié en fonction de son poste, et en particulier pour identifier les effets négatifs du travail sur les salariés. Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), il est recommandé qu'un bilan de santé des salariés soit effectué dans les trente jours à partir du premier jour où le salarié est embauché et qu'un bilan de santé ultérieur soit effectué au moins une fois par an par un praticien autorisé, en particulier pour les entreprises manufacturières présentant des risques de santé et de sécurité élevés pour les salariés.

Certifié SQAS (Safety & Quality Assessment System)

Informations

L'entreprise a été évaluée en fonction des exigences définies par le système SQAS (système d'évaluation de la sécurité et de la qualité)

Conseils

SQAS (Safety and Quality Assessment Systems) est un outil qui permet d'évaluer de manière uniforme les systèmes de management de la qualité, de la sécurité et de l'environnement des prestataires logistiques. Des auditeurs indépendants utilisent un questionnaire standard qui aide les sociétés chimiques dans la sélection de leurs prestataires.

Formation visant à développer les compétences

Informations

L'entreprise fournit des formations à ses salariés afin de développer leurs compétences.

Conseils

L'entreprise a mis en œuvre des formations professionnelles, qui comprennent des formations de développement des compétences, des études supérieures complémentaires payées en tout ou en partie par l'entreprise, dans le but d'offrir des possibilités d'avancement professionnel (Source : Global Reporting Initiative G3). Des exemples de formation en cours d'emploi pour améliorer les compétences des salariés sont le coaching, le mentorat, la rotation des emplois, l'apprentissage, etc. Le nombre total d'heures de formation par salarié et par an peut être un indicateur de performance clé important pour cette action.

Comité de gestion de la santé & sécurité au travail en place

Informations

L'entreprise a un comité paritaire de santé et de sécurité en place.

Conseils

Il est important d'avoir en place un comité composé des collaborateurs et du personnel dirigeant en charge de répondre aux risques pour la santé et la sécurité auxquels sont confrontés les salariés (Source: Organisation Internationale du Travail (OIT, 1929). Ces comités identifient les risques potentiels de santé et de sécurité et offrent des solutions rapides et efficaces pour améliorer continuellement la sécurité au travail. Des inspections régulières (mensuelles) sont recommandées. Pour les entreprises françaises, ce type de comité est communément appelé "Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)" et il est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Mesures spécifiques en place pour l'intégration des personnes handicapées

Informations

L'entreprise a mis en place des mesures spécifiques pour intégrer les personnes handicapées.

Conseils

De récentes études démontrent qu'il y a un réel business case en faveur de l'intégration des employés handicapés au-delà des raisons purement de responsabilité sociétale. Les faits prouvent que les employés handicapés ont des taux de productivité équivalents, des taux d'accident du travail plus faibles, et ont une tendance plus forte à conserver leur emploi. Les personnes ayant un handicap représentent aussi une source de talent et de compétence négligée, notamment en terme de compétences de résolution de problèmes transférable à partir de la vie courante et de compétences techniques s'ils ont accès à des formations. L'embauche de personnes handicapées peut contribuer globalement à améliorer la diversité, la créativité et le moral sur le lieu de travail. Des exemples potentiels de mise en place de mesures peuvent inclure des techniques et programmes spécifiques de sensibilisation, la fourniture d'un aménagement raisonnable et adapté aux besoins des individus concernés, et l'allocation d'un personnel de gestion des ressources humaines connaissant les problématiques liées au handicap au travail, etc. (source : OIT)

Établissement d'un plan de carrière individuel pour tous les employés

Informations

L'entreprise a mis en oeuvre des mécanismes pour aider les salariés à élaborer des plans de carrière individuels.

Conseils

La planification de carrière est un processus continu qui peut aider les salariés à gérer leur apprentissage et leur développement/progrès au sein de l'entreprise. Il s'agit également d'un élément clé de la stratégie d'attraction et de rétention d'une entreprise. L'entreprise a des mécanismes en place pour offrir des opportunités d'avancée de carrière aux salariés, leur permettant d'accéder à des promotions et des salaires plus élevés. Par exemple, un plan de développement individuel peut être mis en place en analysant les capacités et les compétences requises par les salariés pour atteindre leurs objectifs à court, moyen et long terme. Ce processus devrait également être couplé avec un processus d'évaluation annuelle du salarié.

Formation des employés concernés sur les risques liés à la santé et la sécurité et sur les bonnes pratiques de travail

Informations

L'entreprise fournit des formations aux salariés concernés sur les risques liés à la santé et sécurité ainsi qu'aux bonnes pratiques du secteur.

Conseils

L'entreprise a mis en place une formation sur les questions de santé et sécurité. La formation à la sécurité vise à mettre en œuvre des procédures de santé et sécurité dans les pratiques spécifiques du métier, à la sensibilisation du personnel et à favoriser une montée en compétence à un niveau convenable. Par exemple, la formation de sécurité couvre des sujets tels que la prévention des accidents, la conformité avec les normes de sécurité, l'utilisation des équipements de protection individuelle, la sécurité des matières chimique et dangereuses, et les procédures d'intervention d'urgence sur le lieu de travail. Une bonne pratique consiste à avoir une matrice de formation qui aide à assurer un suivi des salariés qui ont été formés, la date de formation, le thème de la formation, et les dates prévues pour les formations de perfectionnement. Le suivi des certificats de participation est également suggéré. Il est également recommandé d'effectuer la formation dans la langue que les salariés comprennent le mieux et de réaliser des tests ou des questionnaires pour s'assurer que le contenu de formation a été transmis avec succès aux participants.

Résultats

L'entreprise communique ses progrès vers les objectifs de développement durable (ODD) [au niveau de la société mère]

Reporting du taux de gravité des accidents

Informations

L'entreprise fournit un reporting dans les documents justificatifs ou dans les déclarations du questionnaire à propos du taux de sévérité des accidents de ses employés au cours de l'année de référence.

Conseils

Le taux de gravité des accidents mesure le nombre de jours de travail perdus pour incapacité liée à un accident de travail par rapport au nombre total d'heures travaillées. Il donne une indication de la sévérité des accidents du travail et la durée des absences pour accident. La méthode de calcul varie en fonction des pays, en fonction par exemple de la manière de qualifier un accident, ou bien en fonction du dénominateur utilisé pour calculer le taux. Pour le Royaume Uni, le calcul se traduit par le $[(\text{Nombre de jour perdus pour accident}) * 200,000 / (\text{Total d'heure de travail})]$, tandis que pour la France, c'est le $[(\text{Nombre de jour perdus pour accident}) * 1,000 / (\text{Total d'heure de travail})]$. Pour L'Inde, il se traduit comme étant le $[(\text{Nombre de jour perdus pour accident}) * 1,000,000 / (\text{Total d'heure de travail})]$. Télécharger le guide à ce sujet ici (en français).

Reporting du taux de fréquence des accidents

Informations

L'entreprise fournit dans les documents justificatifs ou dans les déclarations du questionnaire un reporting à propos du taux de fréquence des accidents parmi ses employés au cours de l'année de référence.

Conseils

Le taux de fréquence des accidents mesure le nombre d'accidents du travail avec incapacité par rapport au nombre total d'heures travaillées. Il sert à souligner le nombre d'accidents, ainsi que leur répétition dans le temps. La méthode de calcul varie en fonction des pays, en fonction par exemple de la manière de qualifier un accident, ou bien en fonction du dénominateur utilisé pour calculer le taux. Pour le Royaume Uni, le calcul se traduit par le $[(\text{Nombre d'évènements accidentels à perte de temps}) * 100,000 / (\text{Total d'heure de travail})]$, pour les Etats-Unis, c'est le $[(\text{Nombre d'évènements accidentels à perte de temps}) * 200,000 / (\text{Total d'heure de travail})]$ et pour la France ou le Japon, le calcul est comme suit: $[(\text{Nombre d'évènements accidentels à perte de temps}) * 1,000,000 / (\text{Total d'heure de travail})]$. Télécharger le guide à ce sujet ici (en français).

Points d'amélioration (3)

Résultats

Élevée

Reporting basique sur les questions sociales & les droits de l'Homme

Informations

Il y a quelques éléments de preuve d'un reporting formalisé sur les ressources humaines ou les droits de l'Homme dans la documentation fournie, qui comprennent des indicateurs clés de performance (KPI) ou des données statistiques. En revanche les éléments de reporting sont limités en termes de qualité ou de quantité, ne couvrent pas les enjeux principaux ou bien le reporting n'est pas régulièrement mis à jour.

Conseils

D'après l'information fournie pour l'évaluation, le reporting ne couvre pas une portion majeure d'enjeux pertinents (ex: le reporting n'est disponible que pour un enjeu pertinent). Afin d'améliorer la qualité du reporting, les indicateurs pourraient inclure le taux d'accident de travail, le nombre d' salariés couverts par des avantages sociaux, le nombre d' salariés formés sur la discrimination, le % d' salariés couverts par une convention collective, pour n'en nommer que quelques uns. Pour plus d'informations sur des indicateurs spécifiques liés aux ressources humaines et aux droits de l'Homme, veuillez consulter la liste d'indicateurs de la Global Reporting Initiative (GRI) G4. Télécharger le guide à ce sujet ici (en français).

Faible

Aucune information sur le pourcentage de femmes dans les postes de direction (par exemple senior ou top management)

Informations

L'entreprise ne fournit pas de reporting à propos du pourcentage de femmes détenant un poste de direction (poste senior ou de direction générale) dans les documents justificatifs ou dans les déclarations du questionnaire.

Conseils

Les postes exécutifs comprennent des postes de directeurs financiers, des directeurs de l'exploitation, ou tout autre rôle clé au sein de l'entreprise. L'objectif est de vérifier si l'entreprise réussit à promouvoir davantage l'égalité entre les sexes au niveau des postes exécutifs. Il convient de noter qu'en 2015 seuls 14.2% des tops 5 des postes de dirigeant dans les entreprises du S & P500 étaient occupés par des femmes, selon les analyses menées par CNNMoney.

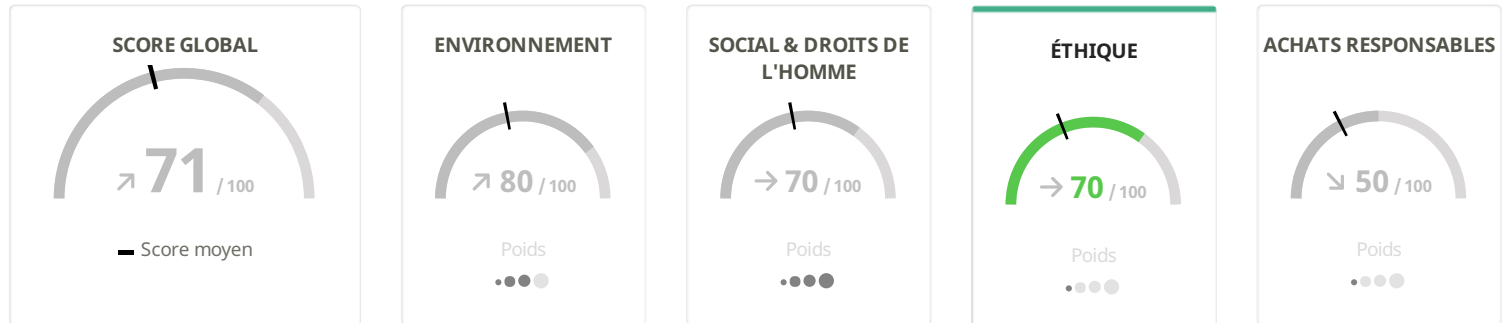
Faible

No information on reporting on training hours per employee

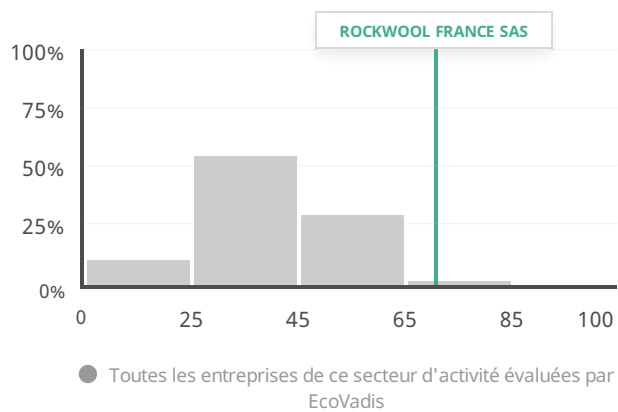
8. ÉTHIQUE

Ce thème cible principalement les problèmes de corruption, et tient compte des pratiques anticoncurrentielles et de la gestion responsable des informations.

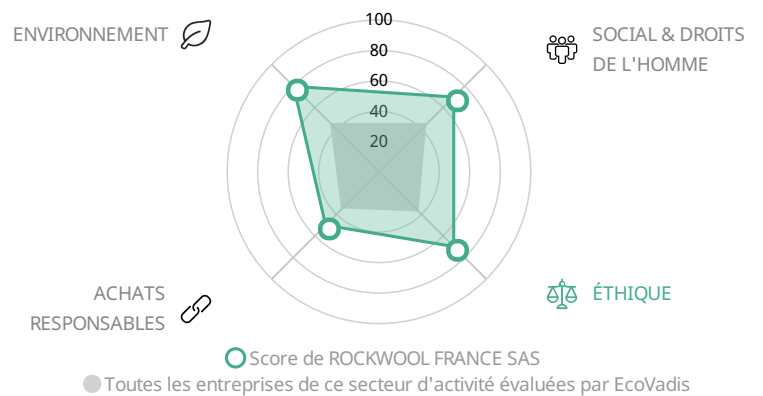
Détail du score pour le thème Éthique



Répartition des scores du thème



Comparaison des scores de thème



Éthique : critères activés

Le questionnaire étant personnalisé par secteur d'activité, taille et localisation, les 21 critères ne sont pas activés pour chaque entreprise et certains critères sont plus pondérés que d'autres.

Éthique : forces et points d'amélioration

Le plan d'actions correctives est un outil collaboratif conçu pour aider les entreprises à améliorer leur performance RSE. Il permet aux entreprises de concevoir un plan d'amélioration en ligne, de communiquer les actions correctives planifiées et terminées, et de partager du feedback. Les points d'amélioration avec des actions correctives en cours sont indiqués avec les labels ci-dessous.

Forces (10)

Politiques

Sanctions disciplinaires en cas de violation des politiques

Informations

Les pièces justificatives fournies démontrent que l'entreprise a mis en place des mécanismes structurés pour gérer les infractions aux politiques internes incluant des actions disciplinaires.

Conseils

Afin d'assurer une mise en place effective de la politique sur l'éthique des affaires, les entreprises doivent mettre en place des procédures pour examiner les éventuelles infractions et sanctionner en conséquence les employés (i.e. des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement).

Attribution de responsabilités dédiées pour les enjeux d'éthique

Politiques couvrant la majorité des enjeux d'éthique

Informations

Une politique exhaustive sur les questions d'éthique des affaires doit comprendre des engagements et/ou des objectifs opérationnels sur la quasi-totalité des principales problématiques de pratiques des affaires responsables auxquelles l'entreprise est confronté : notamment les enjeux de corruption, de sécurité de l'information et potentiellement de marketing responsable. Il est aussi essentiel qu'elle contienne des éléments complémentaires tels que, entre autres, un processus formalisé pour communiquer sur l'éthique des affaires, le périmètre d'application, et l'attribution des responsabilités.

Conseils

Une politique est considérée exceptionnelle lorsque toutes les questions d'éthique des affaires sont couvertes par des objectifs qualitatifs et quantitatifs. En outre, ces politiques exceptionnelles contiennent de manière exhaustive des éléments organisationnels tels que l'attribution des responsabilités, des mécanismes pour traiter les infractions, un processus de révision formalisé, et une communication de ces politiques à tous les employés et partenaires d'affaire, etc. [Télécharger le guide à ce sujet ici \(en français\).](#)

Signataire du Pacte mondial (maison mère seulement)

Informations

La société mère de l'entreprise est signataire du Global Compact.

Conseils

Le Global Compact des Nations Unies est une initiative volontaire qui encourage les entreprises du monde entier à adopter des politiques durables et socialement responsables, puis d'en faire le rapport. Les participants du Global Compact s'engagent à respecter dix principes portant sur les droits de l'Homme, les droits sociaux, l'environnement et la lutte contre la corruption. L'initiative comporte un cadre de divulgation obligatoire, qui oblige les entreprises participantes à publier un rapport annuel sur leur progrès dans la mise en oeuvre des dix principes, la communication sur le progrès (COP). Les entreprises qui ne se conforment pas à cette exigence de reporting sont exclues (ou "délistées") de la liste des participants au bout de deux ans.

Actions

Procédure de réponse aux incidents pour gérer les atteintes aux informations confidentielles

Procédure d'alerte afin de signaler les problèmes en matière d'éthique

Formation de sensibilisation pour prévenir les atteintes à la sécurité de l'information

Mesures visant à protéger les données des consommateurs/clients d'un accès ou d'une divulgation non autorisée

Informations

L'entreprise a mis en place des mesures visant à protéger les données des consommateurs ou des clients d'un accès ou de diffusions non-autorisées.

Conseils

L'entreprise a pris des mesures afin de restreindre l'accès aux données des clients ou des consommateurs au sein de son périmètre opérationnel, ou a mis en place des mesures pour sécuriser ces données afin de les protéger d'un accès ou d'une divulgation non-autorisée.

Procédure d'approbation spécifique pour les transactions sensibles (p. ex. cadeaux d'affaires, invitations)

Informations

L'entreprise a mis en place une procédure de vérification pour les transactions à risque.

Conseils

Les transactions sensibles comprennent notamment les paiements et les transferts en liquide, particulièrement pour les opérations à haut risque de corruption. Cela inclut notamment les cadeaux, les invitations, les voyages et les nouveaux investissements.

Résultats

L'entreprise communique ses progrès vers les objectifs de développement durable (ODD) [au niveau de la société mère]

Points d'amélioration (4)

Actions

Élevée

Aucune documentation justificative concernant la réalisation de diligence raisonnable par des tiers en matière d'éthique

Moyenne

Aucune documentation justificative concernant les formations de sensibilisation à la prévention de la corruption

Faible

Aucune documentation justificative concernant les audits en matière de corruption

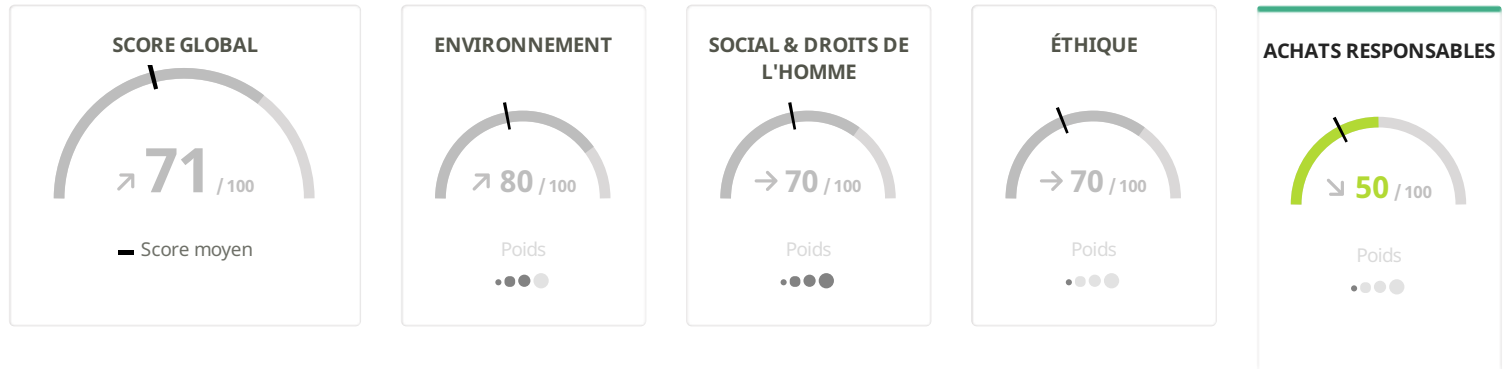
Faible

Aucune documentation justificative concernant la conduite d'une cartographie des risques de corruption

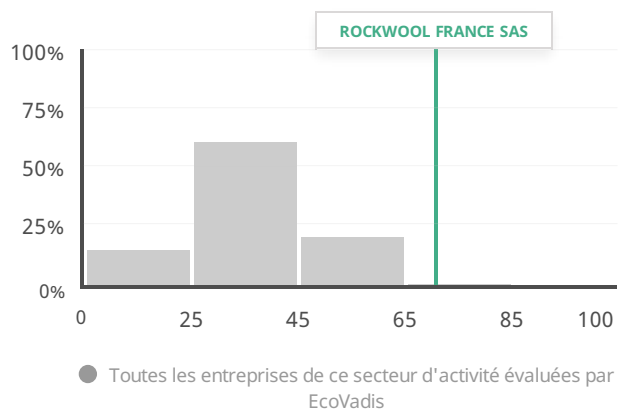
9. ACHATS RESPONSABLES

Ce thème cible les problèmes environnementaux et sociaux au sein de la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise.

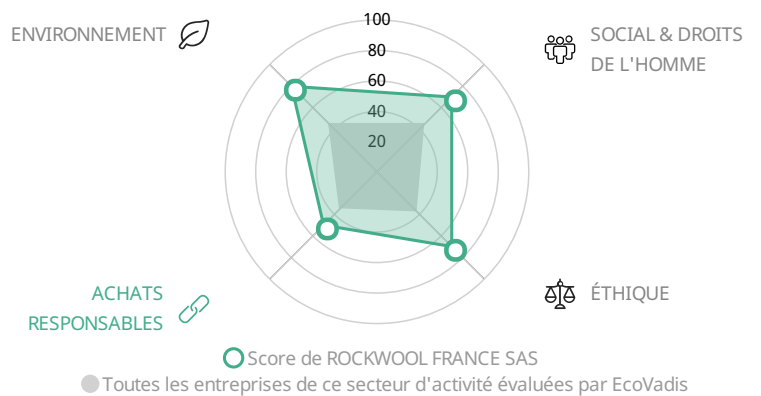
Détail du score pour le thème Achats Responsables



Répartition des scores du thème



Comparaison des scores de thème



Achats Responsables : critères activés

Le questionnaire étant personnalisé par secteur d'activité, taille et localisation, les 21 critères ne sont pas activés pour chaque entreprise et certains critères sont plus pondérés que d'autres.

Achats Responsables : forces et points d'amélioration

Le plan d'actions correctives est un outil collaboratif conçu pour aider les entreprises à améliorer leur performance RSE. Il permet aux entreprises de concevoir un plan d'amélioration en ligne, de communiquer les actions correctives planifiées et terminées, et de partager du feedback. Les points d'amélioration avec des actions correctives en cours sont indiqués avec les labels ci-dessous.



Forces (3)

Politiques

Politique d'achats responsables à la fois sur les pratiques environnementales et sociales des fournisseurs

Informations

L'entreprise a formalisé des déclarations, engagements et/ou objectifs opérationnels concernant la gestion des achats responsables. La politique formalisée existante couvre aussi bien des enjeux environnementaux que des enjeux sociaux auxquels l'entreprise peut être confrontée.

Conseils

Une politique standard d'achats responsables comprend des engagements et/ou objectifs opérationnels sur les enjeux principaux auxquels l'entreprise fait face. Elle est communiquée aux parties prenantes internes et externes sous la forme d'un document dédié et formalisé. Une politique avancée d'achats responsables comprend des éléments organisationnels supplémentaires tels qu'un mécanisme de révision régulière, une attribution des responsabilités et un champ d'application clairement défini. Télécharger le guide à ce sujet ici (en français).

Résultats

L'entreprise communique ses progrès vers les objectifs de développement durable (ODD) [au niveau de la société mère]

Déclare ne pas utiliser d'étain, de tantale, de tungstène, d'or et/ou leurs dérivés

Informations

L'entreprise déclare ne pas utiliser d'étain, de tungstène, d'or et/ou leurs produits dérivés.

Conseils

L'étain, le tantale, le tungstène et l'or (souvent appelés "minerais du conflit") sont des ressources naturelles dont l'exploitation systématique et le commerce peuvent conduire à de graves violations ou abus des droits de l'Homme. Le sujet de l'approvisionnement dans des zones de conflit telles que la République Démocratique du Congo (RDC) a fait l'objet d'une attention croissante ces dernières années de la part des gouvernements, de l'industrie et des ONG, dans l'optique d'informer et de développer un cadre juridique international sur les minerais du conflit. En juillet 2010, en réponse à ces préoccupations, le Congrès des Etats-Unis a adopté une loi imposant à certaines entreprises cotées de communiquer publiquement l'usage qu'elles font de minerais du conflit provenant de RDC et de neuf Etats limitrophes. La section 1502 du "Dodd Frank Act" impose aux entreprises de révéler si au moins un de ces minerais est "nécessaire à la fonctionnalité ou à la production d'un produit" fabriqué par ces entreprises. Bien que la loi ne s'applique qu'aux entreprises cotées sur le marché réglementé américain, une certaine transparence sur les mécanismes de diligence raisonnable est devenue nécessaire pour un ensemble d'entreprises dans la chaîne de valeur, afin de retracer l'origine des minerais (ex: fournisseur de rang 1, de rang 2) et de répondre aux requêtes de leurs clients. Divers groupes industriels tels que la Conflict-Free Sourcing Initiative (GeSI et EICC) ont développé des modèles de reporting et des programmes afin d'aider les entreprises dans leurs déclarations publiques concernant les minerais du conflit.

Points d'amélioration (1)

Actions

Moyenne

Aucune information sur des mesures mises en place concernant les achats responsables


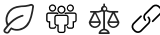




Informations

Il n'y a aucune information fournie qui traite des actions concrètes concernant les achats responsables.

Conseils

Les achats responsables signifient la prise en compte des facteurs sociaux et environnementaux au même titre que les facteurs financiers dans la prise des décisions d'approvisionnement. Cela implique de regarder au-delà des paramètres économiques traditionnels pour prendre des décisions d'approvisionnement et prendre des décisions en fonction de l'ensemble du coût de la vie, des risques associés, des mesures de succès et des implications pour la société et l'environnement. Les critères environnementaux, sociaux et de santé et de sécurité sont formellement décrits comme faisant partie intégrante du processus de sélection dans l'approvisionnement des produits. Les critères de RSE peuvent être intégrés dans les appels d'offres pour s'assurer que l'impact environnemental et social du produit acheté est réduit au minimum.

10. OBSERVATIONS « VEILLE 360° »

<p>3 avril 2018 Great spell of fire on Rockwool (NO) https://www.moss-avis.no/nyheter/brann/moss/storutrykning-til-brann-pa-rockwool/s/5-67-612637</p> <p>4-5 fire trucks pulled out to Rockwool in Værlegata in Moss when the fire alarm went by 15:15 on Tuesday.</p> <p> Social & Droits de l'Homme → Pas d'impact sur le score</p>	<p>15 février 2018 Rockwool makes a huge factory in Romania on an import market (RO) http://www.capital.ro/rockwool-face-o-fabrica-uriasa-in-romania-pe-o-piata-a-importuri.html</p> <p>The Danish Rockwool Group, the world's largest producer of basalt mineral wool, has decided to build its first factory in Romania, after spending 20 years subsidizing transportation costs, just to sell its products here. The decision comes amid a global crisis in the insulation market, which is increasingly confronted with depleted stocks.</p> <p> Tous les thèmes → Pas d'impact sur le score</p>	<p>27 décembre 2017 Rocked out to fire on Rockwool (NO) https://www.moss-avis.no/nyheter/brann/rockwool/rykket-ut-til-brann-pa-rockwool/s/5-67-556498</p> <p>Østfold police report that they have moved to Værlegata in Moss after they received a message about a fire in a roof at Rockwool.</p> <p> Social & Droits de l'Homme → Pas d'impact sur le score</p>
<p>18 décembre 2016 ROCKWOOL Group launched the Sustainability Report last year (RO) https://www.csrmedia.ro/rockwool-group-a-lansat-raportul-de-sustenabilitate-pe-anul-trecut/</p> <p>The Rockwool Group has released last year's Sustainability Report, entitled "Rising the Challenge." The report highlights the ambitious internal targets that the organization will fulfill by 2030, putting into practice the many ways in which products addressing global issues pertinent to energy efficiency in the use of water resources responsibly.</p> <p> Tous les thèmes → Pas d'impact sur le score</p>	<p>14 mai 2016 Tapping The Hidden Benefits Of Green Buildings http://www.businessgreen.com/bg/feature/2408422/tapping-the-hidden-benefits-of-green-buildings</p> <p>Energy efficient buildings can also boost health, wellbeing and productivity, say experts during BusinessGreen webinar in association with Rockwool</p> <p> Environnement → Pas d'impact sur le score</p>	<p>9 février 2016 Cour d'appel de Riom, 9 février 2016, n° 14/02966 http://www.doctrine.fr/d/CA/Riom/2016/R8FBAE68C5DFB377F2</p> <p>La cour d'appel de Riom condamne la société ROCKWOOL FRANCE à payer à Monsieur Y X les sommes de 1.500 € au titre de l'indemnité de requalification, 13.500 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; 2.887,80 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis outre 288,78 € au titre des congés payés afférents ; 2.454,63 € au titre de l'indemnité de licenciement, etc.</p> <p> Social & Droits de l'Homme → Pas d'impact sur le score</p>
<p>21 octobre 2019 No records found for this company on Compliance Database null</p> <p>→ Pas d'impact sur le score</p>		

Les observations « Veille 360° » incluent des informations publiques pertinentes sur les pratiques RSE de l'entreprise, qui ont été identifiées via plus de 2 500 sources de données (dont des ONG, la presse et des syndicats). Les observations « Veille 360° » sont intégrées dans l'évaluation EcoVadis et peuvent avoir un impact positif, négatif ou neutre sur le score.


EcoVadis est en contact avec les sources internationales suivantes :


- Réseaux et initiatives RSE (par ex. : AccountAbility, Business for Social Responsibility, CSR Europe)
- Syndicats et organisations patronales
- Organisations internationales (par ex. : Nations unies, Cour européenne des droits de l'homme, Pacte Mondial, Organisation internationale du travail, Banque mondiale)
- ONG (par ex. : China Labor Watch, Greenpeace, WWF, Movimento Difesa del Cittadino)
- Instituts de recherche et presse spécialisée (par ex. : CSR Asia, Blacksmith Institute, CorpWatch)


11. COMMENTAIRES SPÉCIFIQUES


Commentaires additionnels de nos analystes RSE en rapport avec l'évaluation.

Commentaires spécifiques

-  L'entreprise n'est pas incluse dans une des principales listes de sanctions/surveillance relatives à la conformité.

-  Certains documents justificatifs ont été jugés trop anciens pour être inclus dans cette évaluation.

-  Le score global a augmenté depuis la dernière évaluation grâce aux nouvelles certifications de RSE fournies.

-  Un manque d'information et de documents justificatifs concernant la mise en oeuvre de mesures sur les problématiques d'achats responsables est à noter.

12. NOUS CONTACTER

Vous avez des questions ou vous avez besoin d'aide ? Visitez notre centre d'aide sur support.ecovadis.com

ANNEXE :

PROFIL DE RISQUE SECTEUR

Découvrir les principaux risques, réglementations, sujets d'actualité et meilleures pratiques RSE liés aux secteurs d'activité.

EcoVadis s'appuie sur l'International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique - ISIC) pour déterminer le secteur d'activité. Il s'agit d'une compilation de toutes les branches d'activité économique globales publiée par la Commission de statistique des Nations unies. Elle vise essentiellement à fournir un ensemble de catégories d'activité pouvant servir à la collecte et l'établissement de statistiques en fonction de ces activités.

Il est possible qu'une entreprise mène des opérations couvrant plus d'un secteur d'activité. Dans ces cas-là, EcoVadis classe les entreprises en fonction de leur principale activité, déterminée par le risque de RSE et / ou le chiffre d'affaires total.

ACTIVATION DE CRITÈRES PAR THÈME :

Découvrir les principaux risques, réglementations, sujets d'actualité et meilleures pratiques RSE liés aux secteurs d'activité.

Environnement

Élevée	Consommation d'énergie & émissions de gaz à effet de serre
Moyenne	Eau
Non activé	Biodiversité
Moyenne	Pollutions locales & accidentelles
Élevée	Matières premières, produits chimiques & déchets
Non activé	Utilisation du produit
Moyenne	Fin de vie du produit
Non activé	Santé & sécurité des consommateurs
Non activé	Promotion et services environnementaux

Social & Droits de l'Homme

Élevée	Santé & sécurité des employés
Moyenne	Conditions de travail
Moyenne	Dialogue social
Moyenne	Gestion des carrières & formation
Élevée	Travail des enfants, travail forcé & trafic d'êtres humains
Moyenne	Diversité, discrimination & harcèlement
Élevée	Droits de l'homme des parties prenantes externes

Éthique

Moyenne	Corruption
---------	------------

Non activé

Pratiques anticoncurrentielles

Non activé

Gestion responsable de l'information

Achats Responsables



Moyenne

Pratiques environnementales des fournisseurs

Moyenne

Pratiques sociales des fournisseurs

PRINCIPAUX ENJEUX RSE

Obtenez une explication qualitative sur les principaux enjeux RSE et les risques associés à Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques, n.c.a.



Environnement

Importance

Enjeux RSE

Élevée

Consommation d'énergie & émissions de gaz à effet de serre

Définition

Energy consumption (e.g. electricity, fuel, renewable energies) used during operations and transport. Greenhouse gases direct and indirect emissions including CO2, CH4, N2O, HFC, PFC and SF6. Also includes production of renewable energy by the company.

Moyenne

Eau

Définition

Water consumption during operations. Pollutants rejected into water.

Moyenne

Pollutions locales & accidentelles

Définition

Impact from operations on local environment around company facilities: emissions of dust, noise and odor. It also includes accidental pollution (e.g. spills) and road congestion around the operation facilities.

Élevée

Matières premières, produits chimiques & déchets

Définition

Consumption of all types of raw materials and chemicals. Non-hazardous and hazardous waste generated from operations. Also includes air emissions other than GHG (e.g. SOx, NOx).

Moyenne

Fin de vie du produit

Définition

Direct Environmental impacts generated from the end-of-life of the products. These impacts can include hazardous, non-hazardous waste generated, emissions and accidental pollution.



Social & Droits de l'Homme

Importance

Enjeux RSE

Élevée

Santé & sécurité des employés

Définition

Deals with health and safety issues encountered by employees at work i.e. during operations and transport. Includes both physiological and psychological issues arising from, among others, dangerous equipment, work practices and hazardous substance.

Moyenne

Conditions de travail

Définition

Deals with working hours, remunerations and social benefits granted to employees.

Moyenne

Dialogue social

Définition

Deals with structured social dialogue i.e. social dialog deployed through recognized employee representatives and collective bargaining.

Moyenne

Gestion des carrières & formation

Définition

Deals with main career stages i.e. recruitment, evaluation, training and management of layoffs.

Élevée

Travail des enfants, travail forcé & trafic d'êtres humains

Définition

Deals with child, forced or compulsory labor issues within the company owned operations.

Moyenne

Diversité, discrimination & harcèlement

Définition

Deals with discrimination issues at work. Discrimination is defined as different treatment given to people in hiring, remuneration, training, promotion, termination; based on race, national origin, religion, disability, gender, sexual orientation, union m

Élevée

Droits de l'homme des parties prenantes externes

Définition

Deals with external human rights issues at work. This includes the respect of security, property rights, employees privacy rights, civil and political rights, rights to freedom of association and collective bargaining, social and cultural rights (i



Éthique

Importance

Moyenne

Enjeux RSE

Corruption

Définition

Deals with all forms of corruption issues at work, including among other things extortion, bribery, conflict of interest, fraud, money laundering.



Achats Responsables

Importance

Moyenne

Enjeux RSE

Pratiques environnementales des fournisseurs

Définition

Deals with environmental issues within the supply chain i.e. environmental impacts generated from the suppliers and subcontractors own operations and products.

Moyenne

Pratiques sociales des fournisseurs

Définition

Deals with labor practices and human rights issues within the supply chain i.e. labor practices and human rights issues generated from the suppliers and subcontractors own operations or products.

Vue d'ensemble des KPI RSE

KPI	Toutes les entreprises de ce secteur d'activité évaluées par EcoVadis
Audit ou évaluation des fournisseurs en matière de RSE	25%
Certification ISO 14001 (concernant au moins un site opérationnel)	27%
Certification OHSAS 18001 (concernant au moins un site opérationnel)	18%
Existence d'un Code d'Ethique formalisé	46%
Participant au Carbon Disclosure Project (CDP)	5%
Politique d'achats responsables formalisée	21%
Procédure d'alerte mise en place	30%
Reporting sur la consommation d'énergie ou les émissions de GES	45%
Reporting sur les indicateurs de santé et de sécurité	41%
Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies	8%

Principales réglementations et initiatives

EU Directive 1999/13/EC of 11 March 1999 on the limitation of emissions of volatile organic compounds due to the use of organic solvents in certain activities and installations

<http://europa.eu/scadplus/leg/en/lvb/l28029b.htm>

The purpose of the Directive is to prevent or reduction of the direct and indirect effects of volatile organic compound (VOC) emissions on the environment and human health.

 **Environnement**

ILO convention 174 and recommendation 181" Prevention of Major Industrial Accidents"

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C174> and [http://www.unitar.org/cwm/publications/cbl/ghs/Documents_2ed/B_International_Instruments/97\(3\)_ILO_Recommendation-Industrial-Accidents.pdf](http://www.unitar.org/cwm/publications/cbl/ghs/Documents_2ed/B_International_Instruments/97(3)_ILO_Recommendation-Industrial-Accidents.pdf)

International instruments on the prevention of industrial accidents

    **Tous les thèmes**

Universal Declaration of Human Rights

<http://www.un.org/Overview/rights.html>

 Réglementation

The Universal Declaration of Human Rights (UDHR) is an advisory declaration adopted by the United Nations General Assembly (10 December 1948)

 **Social & Droits de l'Homme**

Standard OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series)

<http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/index.htm>

OHSAS 18000 is an international occupational health and safety management system specification.

 **Social & Droits de l'Homme**

United Nations Convention against Corruption (UNCAC)

<http://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/index.html>

 Réglementation

The UNCAC is the first leg12y binding international anti-corruption instrument. In its 8 Chapters and 71 Articles, the UNCAC obliges its States Parties to implement a wide and detailed range of anti-corruption measures affecting their laws, institutions and practices.

 **Éthique**

EU IPPC Directive - Towards a future policy on industrial emissions

<http://ec.europa.eu/environment/air/pollutants/stationary/ippc/index.htm>

 Réglementation

On 21 December 2007 the Commission adopted a Proposal for a Directive on industrial emissions. The Proposal recasts seven existing Directives related to industrial emissions into a single clear and coherent legislative instrument.

 **Environnement**

Standard ISO 14000 (International Standard Organisation)

http://www.iso.org/iso/iso_14000_essentials

The ISO 14000 family addresses various aspects of environmental management

 **Environnement**

International Labor Organization's Fundamental Conventions

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095895.pdf

 Réglementation

The Governing Body of the International Labour Office has identified eight Conventions as fundamental to the rights of human beings at work. These rights are a precondition for 12 the others in that they provide a necessary framework from which to strive freely for the improvement of individual and collective conditions of work.

 **Social & Droits de l'Homme**

Foreign Corrupt Practices Act of 1977

<http://www.usdoj.gov/criminal/fraud/fcpa/>

 Réglementation

The Foreign Corrupt Practices Act of 1977 (FCPA) prohibits payments, gifts, or Practices Act contributions to officials or employees of any foreign government or government-owned business for the purpose of getting or retaining business.

 **Éthique**

United Nations Global Compact (10 principles)

<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>

The Global Compact asks companies to embrace, support and enact, within their sphere of influence, a set of ten principles in the areas of human rights, labour standards, the environment, and anti-corruption:

    **Tous les thèmes**

OECD guidelines for multinational enterprises

http://www.oecd.org/about/0,2337,en_2649_34889_1_1_1_1_1,00.html

The Guidelines are recommendations addressed by governments to multinational enterprises operating in or from adhering countries. They provide voluntary principles and standards for responsible business conduct in a variety of areas including employment and industrial relations, human rights, environment, information disclosure, combating bribery, consumer interests, science and technology, competition, and taxation.

    **Tous les thèmes**

Standard ISO 26000 (International Standard Organisation)

<http://www.iso.org/iso/pressrelease.htm?refid=Ref972>


The future International Standard ISO 26000, Guidance on social responsibility, will provide harmonized, globally relevant guidance based on international consensus among expert representatives of the main stakeholder groups and so encourage the implementation of best practice in social responsibility worldwide.

    **Tous les thèmes**

Standard Global Reporting Initiative's (GRI)

<http://www.globalreporting.org/Home>

The GRI is a network-based organization, that has set out the principles and indicators that organizations can use to measure and report their economic, environmental, and social performance.

    **Tous les thèmes**

Carbon disclosure project

<https://www.cdp.net>

CDP is an international, not-for-profit organization providing the only global system for companies and cities to measure, disclose, manage and share vital environmental information.

 **Environnement**