

MiddleNext



L'Investissement Socialement Responsable et le Développement Durable pour les valeurs moyennes

Passeport pour les fonds ISR

Mars 2011

Sommaire

1. Les fondements théoriques	2
1.1. Un peu d'histoire : du développement durable à la RSE	2
1.2. Mais que signifie RSE ?	3
1.3. L'émergence de l'investissement socialement responsable (ISR)	3
1.4. Que signifie être socialement responsable pour les valeurs moyennes ?	5
2. L'ISR (Investissement Socialement Responsable)	8
2.1. Les acteurs de l'ISR	8
2.2. Les différents types de fonds ISR	9
2.3. L'ISR : un marché en croissance exponentielle dont l'influence va au-delà de sa simple part de marché	10
2.4. L'intégration des critères ESG dans l'appréciation de la performance des émetteurs : quelles réponses à apporter aux questionnaires des agences de notation extra-financière »	12
3. Mise en place d'une démarche RSE	15
1 ^{ère} étape : Etablissement d'un diagnostic des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)	18
2 ^{ème} étape : Hiérarchisation desdits enjeux	19
3 ^{ème} étape : Traduction du diagnostic en plan d'actions Développement Durable	20
4 ^{ème} étape : Mise en œuvre de l'outil de reporting	20
5 ^{ème} étape : Formation des collaborateurs les plus exposés	21
6 ^{ème} étape : Développement d'une communication externe	22
7 ^{ème} étape : Suivi et amélioration continue	22
Annexes	23
Annexe 1 : Questionnaire type pour l'évaluation ESG des valeurs moyennes	23
Annexe 2 : Questionnaire GAIA index	34
Annexe 3 : Notice explicative sur les Normes et référentiels cités dans le guide	38

Edito

ISR, IR, IRD, ESG, RSE¹... et Développement durable, autant d'acronymes et de termes qui recouvrent des concepts souvent abstraits bien qu'apparemment familiers.

Avec un encours sous gestion de plus de 50 milliards d'euros fin 2009, en augmentation de plus de 70% par rapport à l'année passée, l'ISR (Investissement Socialement Responsable) s'inscrit dans une dynamique de croissance forte. Au-delà de la progression des encours des fonds ISR, on assiste à une diffusion croissante de la prise en compte de critères ESG (Environnement, Social, Gouvernance) ou extra-financiers dans la gestion d'actifs.

Réservé à l'origine aux grandes capitalisations, l'ISR intègre progressivement l'univers des valeurs moyennes. MiddleNext ne pouvait être absent de cette évolution.

Dans un contexte de renforcement de la réglementation en matière de reporting extra-financier, tant au niveau national qu'europpéen, et de réflexion autour d'un label RSE pour les entreprises, qui conditionnerait à terme leur éligibilité pour les appels d'offres publics, MiddleNext ne pouvait non plus être absent de ces débats, dont l'issue ouvrira incontestablement le champ des opportunités de marchés pour nos membres... à condition d'avoir la grille de lecture de cette « nouvelle » demande sociale.

Le but de ce guide est triple :

- Vous permettre de comprendre, en des termes simples, l'évolution de votre environnement et des attentes des différentes parties prenantes (investisseurs, analystes, pouvoirs publics, consommateurs, salariés et leur représentation syndicale, ONG...) à l'égard du monde de l'entreprise, et de votre entreprise en particulier ;
- Vous aider à vous familiariser avec la « boîte à outils » de la RSE, telle qu'elle est aujourd'hui de plus en plus couramment utilisée par une partie croissante des investisseurs et de leurs conseils (sociétés de gestion, courtiers, agences de notation extra-financière et les conseils auprès des investisseurs) mais également de vos « donneurs d'ordres », privés ou publics ;
- Vous donner les clés de lecture appropriées, par rapport à ces approches et vous suggérer des pistes concrètes pour valoriser ce que vous faites déjà en matière de développement durable.

Bref, ce guide se veut être un outil simple, pédagogique et concret pour vous inciter à mieux mettre en exergue vos atouts et vos engagements dans le domaine du développement durable. En effet et contrairement aux idées reçues, les valeurs moyennes recèlent souvent des trésors ignorés en la matière. Les identifier et les mettre en valeur peut servir les intérêts de votre entreprise, en vous aidant à faire du développement durable un véritable passeport pour les fonds ISR et pour vos donneurs d'ordres et pourquoi pas, un axe stratégique générateur de valeur et de bénéfices pour votre entreprise.

MiddleNext remercie toutes les personnes qui se sont impliquées dans la réalisation de ce document et tout particulièrement Sophie Bornot-Crèbessac, Isabelle Lhoste et Robin Edme qui ont largement contribué à la rédaction de ce guide.

Caroline Weber
Directrice Générale

¹ ISR (Investissement Socialement Responsable), IR (Investissement Responsable), IRD (Investissement Responsable et Durable), ESG (Environnement, Social, Gouvernance), RSE (Responsabilité Sociale de l'Entreprise)

1. Les fondements théoriques

1.1. Un peu d'histoire : du Développement Durable (DD) à la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE)

Si l'on reprend la définition proposée en 1987 par la Commission mondiale sur l'environnement et le développement dans le Rapport Brundtland² intitulé *Notre avenir à tous*, le développement durable est : « un développement qui répond aux besoins des générations du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs. Deux concepts sont inhérents à cette notion : le concept de « besoins », et plus particulièrement des besoins essentiels des plus démunis à qui il convient d'accorder la plus grande priorité³, et l'idée des limitations que l'état de nos techniques et de notre organisation sociale imposent sur la capacité de l'environnement à répondre aux besoins actuels et à venir. » Le thème central ainsi retenu par la Commission Brundtland est l'interdépendance de l'environnement, du social et de l'économie.

Comme nous pouvons le remarquer, cette définition est assez large. Mais elle donne d'ores et déjà les deux axes cardinaux de solidarité du développement durable : la solidarité intergénérationnelle et la solidarité « spatiale » (qui trouve sa traduction RSE dans le thème de la contribution des entreprises au développement économique et social des bassins dans lesquels elles sont implantées, que ce soit sur leur territoire national ou à l'étranger).

En effet, le concept de développement durable est un concept macroéconomique. Le développement durable se conçoit en lien avec l'intervention de la sphère politique, impulsée par les pouvoirs publics.

Il est important de clarifier l'articulation entre ce qui relève des politiques publiques (développement durable) et les pratiques d'entreprise au niveau microéconomique (la Responsabilité Sociale de l'Entreprise – RSE).

Selon la Commission Européenne, la Responsabilité Sociale de l'Entreprise est la contribution volontaire des entreprises au développement durable. Le concept de développement durable interpelle l'entreprise dans ses finalités, dans la conception de l'organisation, en fournissant les principes qui encadrent ou conditionnent les activités économiques.

² Nom de la ministre norvégienne de l'environnement présidant la commission

³ Dans sa 1ère version, la définition du Rapport Brundtland comportait la précision « à commencer par ceux des plus démunis » avant « [...] sans compromettre [...] ».

La RSE constitue les modalités de réponse de l'entreprise aux pressions de la société en produisant des stratégies, des systèmes de management et des dispositifs de pilotage, de contrôle, d'évaluation et de reddition de comptes supposant une approche élargie de la performance.

1.2. Mais que signifie RSE ?

Le Livre Vert⁴ de la Commission Européenne définit le concept de RSE en juillet 2001 :

« Le concept de Responsabilité Sociale des Entreprises signifie essentiellement que celles-ci décident de leur propre initiative de contribuer à améliorer la société et rendre plus propre l'environnement. Au moment où l'Union Européenne s'efforce d'identifier des valeurs communes en adoptant une charte des droits fondamentaux, un nombre croissant d'entreprises reconnaissent de plus en plus clairement leur responsabilité sociale et considèrent celle-ci comme une composante de leur identité. Cette responsabilité s'exprime vis-à-vis des salariés et, plus généralement, de toutes les parties prenantes qui sont concernées par l'entreprise mais qui peuvent, à leur tour, influencer sur sa réussite (...) Bien que leur responsabilité première soit de générer des profits, les entreprises peuvent en même temps contribuer à des objectifs sociaux et à la protection de l'environnement, en intégrant la responsabilité sociale comme investissement stratégique au cœur de leur stratégie commerciale, de leurs instruments de gestion et de leurs activités ».

Une entreprise RESPONSABLE est une entreprise soucieuse de sa performance⁵, de sa croissance et de sa rentabilité, dont les dimensions environnementales et sociales de ses activités sont clairement intégrées à sa stratégie et qui veut travailler en prenant en compte les nouvelles attentes de ses « parties prenantes » : clients, salariés, fournisseurs, actionnaires et société civile.

1.3. L'émergence de l'Investissement Socialement Responsable (ISR)⁶

Si le contexte actuel met l'ISR sur le devant de la scène, et ce pour une multitude de raisons, cette forme d'investissement n'est pourtant pas nouvelle, mais ses formes contemporaines sont très différentes de celles des origines.

Sans remonter trop loin, elle apparaît déjà au milieu du XVIIIème siècle. En effet à cette époque, John Wesley, fondateur de l'Église Méthodiste,

⁴ Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises.

⁵ Il s'agit de la performance financière et extra-financière. La performance extra-financière fait partie intégrante de la performance financière et passe par une meilleure gestion des risques techniques et opérationnels, une gestion du risque d'image et la prise en compte des attentes des parties prenantes.

⁶ D'après Léo Gaborit, *L'investissement Socialement responsable : entre développement, diversification et formalisation des pratiques*, Décembre 2009

dénonçait l'enrichissement par des activités considérées alors comme malsaines. On trouve également des formes d'ISR dans les pratiques des Quakers au XIX^{ème} siècle (Société religieuse des Amis), qui prônaient une rigueur morale associée à une pratique religieuse de la solidarité et de la gestion des grandes entreprises dont ils étaient à la tête.

Au début du XX^{ème} siècle, la pratique du filtrage⁷ se développe sous l'impulsion de congrégations religieuses. Celle-ci est fondée sur l'exclusion des entreprises considérées comme condamnables, car elles exercent des activités contraires aux valeurs morales, dans les domaines du tabac, des jeux de hasard, de l'armement et de l'alcool.

Jusqu'à une période relativement récente, les formes d'ISR ont toujours été associées à la morale religieuse et à l'éthique.

C'est depuis les années 1970 que l'ISR est pratiqué par des acteurs non religieux. Sous l'effet de la démocratisation du capital (développement des systèmes des retraites par capitalisation, des fonds de pension, etc.), consécutif à l'explosion des marchés financiers et des difficultés de l'État-providence en Europe, le concept s'est encore transformé au cours des années 1980/1990. Se détachant d'une logique systématique d'exclusion des activités moralement condamnables, il s'est élargi à la prise en compte de critères liés au respect de l'environnement, aux aspects sociaux⁸ et éthiques (ESE) pour intégrer, plus récemment, les aspects de gouvernance des entreprises ou des autres émetteurs (critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance - ESG).

L'ISR est un concept puisant son inspiration dans le monde anglo-saxon, et notamment aux États-Unis, où les modalités d'exercice sont à l'heure actuelle plus proches des logiques d'origine, c'est-à-dire l'exclusion, que sur les marchés d'Europe occidentale ; dans le reste du monde, ces pratiques sont encore balbutiantes à quelques exceptions près (Afrique du Sud, Japon...).

Concept encore relativement récent, les définitions et les pratiques de l'ISR étant en évolution permanente, il varie encore sensiblement selon les spécificités culturelles des différentes régions du monde.

Afin de résumer les orientations régionales en matière d'ISR, les acteurs ISR d'Europe du Sud manifestent généralement des préoccupations sociales accrues, tandis que l'environnement prévaut dans les pays germaniques et scandinaves. Mais ce clivage souffre néanmoins de quelques exceptions. Les premiers ont tendance à privilégier des méthodes de *filtrage positif*, qui concilient les performances financières et extra-financières des entreprises sans nécessairement exclure certains secteurs d'activité. Dans le monde anglo-saxon et scandinave, l'analyse

⁷ Processus de détermination de l'univers d'investissement, c'est-à-dire de sélection des titres parmi lesquels le gérant fera son choix.

⁸ Au sens anglo-saxon du terme, c'est-à-dire dans son volet interne (la gestion des ressources humaines au sein des entreprises) et externe (la société civile).

extra-financière souligne un attachement plus prononcé à l'éthique et à la gouvernance, et les investisseurs axent leurs politiques d'investissement sur des critères d'exclusion, par des méthodes de *filtrage négatif*. Ainsi, deux types d'investisseurs socialement responsables peuvent être schématiquement distingués : ceux qui font prévaloir leurs convictions sur la performance financière et ceux qui recherchent une performance respectueuse de critères extra-financiers, estimant que ces derniers peuvent contribuer à la rentabilité financière. Le premier type (*filtrage négatif*) est qualifié d'investissement éthique⁹, tandis que l'autre (*filtrage positif*) se situe plus dans une approche de gestion des risques extra-financiers ayant à moyen et long terme des conséquences financières.

1.4. Que signifie être socialement responsable pour les valeurs moyennes ?

Les PME sont porteuses des mêmes enjeux, des mêmes attentes des parties prenantes et peuvent, comme les grands groupes, pâtir dans leur patrimoine immatériel, voire dans leurs résultats, d'une défaillance dans leur fonctionnement social ou environnemental qui éloignerait d'elles une partie de leurs clients.

Un grand nombre de PME a mis en œuvre des actions que l'on pourrait qualifier de RSE même si elles ne connaissent ou n'utilisent pas ce terme. Ces démarches dans les PME sont moins formelles et plus intuitives que dans les grandes entreprises, mais cela ne les rend pas moins importantes ni moins efficaces. Cela les rend en revanche moins lisibles par l'extérieur.

Pourquoi les PME doivent aussi affirmer et afficher leur responsabilité sociale ? Quels avantages peuvent-elles en tirer ?

Selon de nombreuses études¹⁰, la mise en place d'une stratégie socialement responsable aurait pour conséquence : une diminution des coûts d'exploitation, une amélioration de l'image de marque et de la réputation, une meilleure qualité et productivité, une augmentation des ventes et de la loyauté des consommateurs, une amélioration de la capacité d'attraction et de rétention des meilleurs employés.

Par ailleurs, il apparaît que le retour sur investissement d'une démarche RSE est d'autant plus bénéfique lorsque celle-ci est pleinement intégrée dans la stratégie d'une entreprise. A contrario, une démarche RSE mise en place sous la contrainte ou sans réelle motivation ne peut produire pleinement ses effets.

Néanmoins, diverses pressions obligent de plus en plus les PME à afficher leur responsabilité sociale : pression de leurs partenaires d'affaires

⁹ Ce que les anglo-saxons définissent comme le « value based investing » (Investir selon ses valeurs) qui correspond peu ou prou à ce que nous appelons l'investissement éthique.

¹⁰ Il serait long de citer toutes les études. L'une des plus récentes est celle de l'IFC (International Finance Corporation, filiale de Banque Mondiale) : *Measure & Improve Labor Standards performance*, Juillet 2010.

(grandes entreprises), pression d'investisseurs, pression des consommateurs, mais également pression réglementaire, comme suit :

• **GOVERNANCE**

- NRE (Nouvelles Régulations Economiques) en 2001 et décret d'application du 20 février 2002
- SOX en 2002 (Sarbanes Oxley)
- LSF en 2003 (Loi Sécurité Financière)
- Loi Grenelle 2 du 12 juillet 2010 et attente des décrets d'application

• **SOCIAL**

- Discrimination
- Action Collective (class action)
- Droits Humains (Pacte Mondial)
- Principes de l'OIT (Organisation Internationale du Travail)

• **ENVIRONNEMENTAL**

- ETS (Systèmes d'échanges des quotas de CO2)
- D3E (Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques)
- RoHS (Restriction of the use of certain Hazardous Substances)
- REACH (enRegistrement, Evaluation et Autorisation des substances CHimiques)
- CEE (Certificats d'Economie d'Energie)
- CFC/HCFC (Fluides frigorigènes)
- PCB/PCT (Elimination des appareils contenant des polychlorobiphényles et polychloroterphényles)
- ICPE (Installations Classées pour la Protection de l'Environnement)
- Amiante (code de la santé publique)

La RSE est donc avant tout une réponse aux pressions exogènes croissantes et à l'évolution de la demande sociale en faveur d'un mode de développement économique plus humain, plus solidaire et plus respectueux de l'environnement. De fait, la vague de la RSE qui emporte les grandes entreprises, et particulièrement les entreprises multinationales, a déjà commencé à déferler le long de leur chaîne de valeur et se répercute inévitablement sur leurs fournisseurs et sous-traitants.

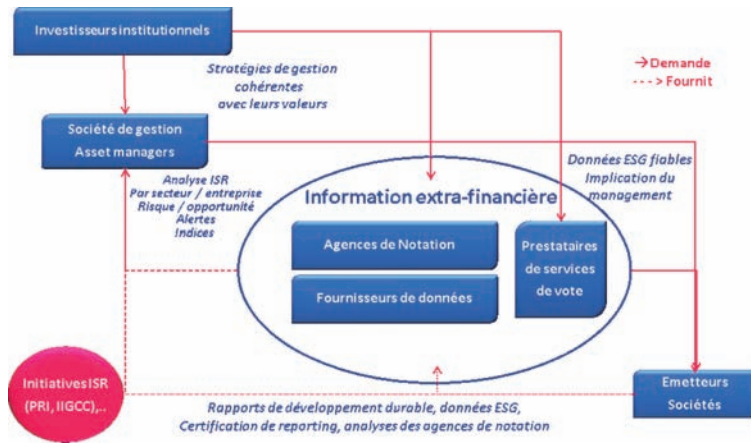
Les PME, intégrées à ces chaînes de valeur, doivent non seulement mettre en place les principes de la RSE, mais également en rendre compte de façon crédible, au risque d'être, à terme, écartées au profit de partenaires moins susceptibles, du moins théoriquement, de mettre en jeu la réputation des grandes entreprises.

De plus, l'accès au marché des capitaux contraint progressivement les entreprises à démontrer leur engagement dans des démarches de RSE et pour cela les oblige à être transparentes. En conséquence, si les PME veulent bénéficier de capitaux de long terme, elles doivent démontrer une gestion socialement responsable. En effet de plus en plus d'investisseurs institutionnels s'ouvrent à l'investissement socialement responsable (ISR) et veulent disposer de portraits fiables et lisibles des pratiques des entreprises, qu'elles soient grandes ou petites. Une gestion socialement responsable signifie une gestion complète des risques de l'entreprise. Elle démontre que l'entreprise a une démarche anticipative, préventive et non pas curative de ses risques, avec les coûts potentiels que l'actualité ne cesse de nous montrer, tant sur le plan financier qu'humain et environnemental.

2. L'ISR (Investissement Socialement Responsable)

Les investisseurs reconnaissent et valorisent les engagements des entreprises dans une démarche de RSE, en investissant dans ces mêmes entreprises ; cet investissement spécifique est appelé Investissement Socialement Responsable (ISR).

2.1. Les acteurs de l'ISR

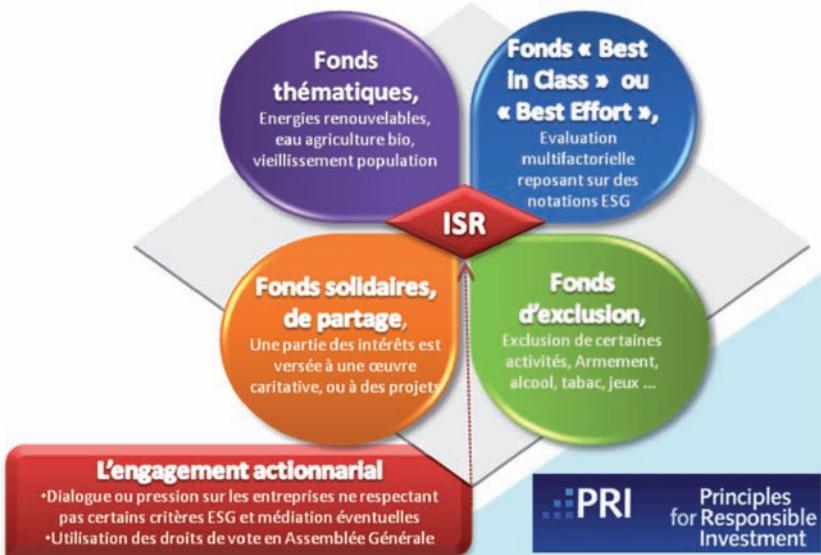


Source : Schéma d'après Cedrus Partners & Maqassar

Les investisseurs institutionnels et les sociétés de gestion investissent dans le capital des émetteurs (entreprises) en s'appuyant sur des informations extra-financières délivrées par des agences de notation, des fournisseurs de données et des prestataires de services de vote (Proxy voting).

2.2. Les différents types de fonds ISR

Les différents types de fonds sont les suivants :



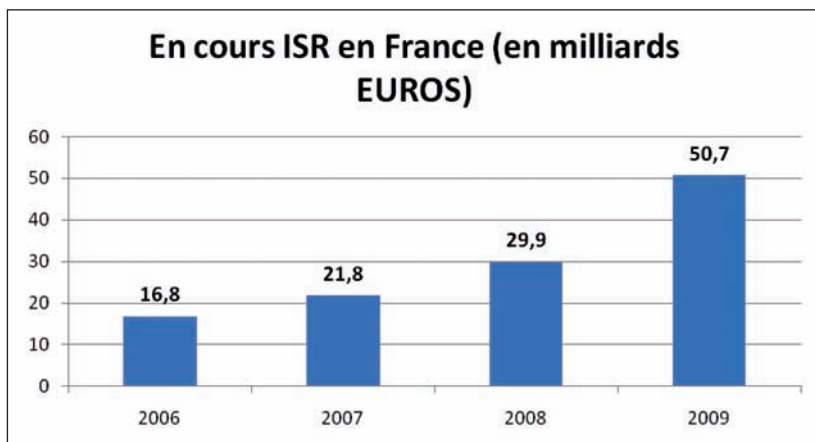
Source : PRI : Principles for Responsible Investment (Principes pour l'Investissement Responsable) : initiative des Nations Unies à l'adresse des acteurs de l'ISR (pour plus d'information voir : www.unpri.org)

- Les **fonds dits « best-in-class »**, ne sélectionnent que les entreprises obtenant les meilleures évaluations extra-financières dans chaque secteur d'activité. Cette méthodologie représente 95% des fonds sur le marché français ;
- Les **fonds d'exclusion**, de par leur appellation, éliminent les émetteurs dont les activités sont considérées comme portant atteinte à l'éthique de ceux qui constituent le fonds : l'armement, l'alcool, le tabac, les jeux, etc.
- Les **fonds thématiques** sélectionnent des entreprises appartenant soit au même profil ou au même secteur d'activité comme l'énergie renouvelable, l'eau, l'agriculture bio, soit à la même thématique telle que le vieillissement de la population.
- Les **fonds solidaires et de partage** financent des projets à vocation sociale et environnementale, proposés par des associations ou des entreprises.

2.3. L'ISR : un marché en croissance exponentielle dont l'influence va au-delà de sa simple part de marché

L'engagement des investisseurs institutionnels sur le marché de l'ISR¹¹ constitue l'un des moteurs de la croissance de ce segment de marché à l'échelle européenne.

La première observation importante au sujet du marché ISR de ces deux dernières années réside en la croissance soutenue des encours, à contre-courant d'un contexte général caractérisé par la baisse des marchés boursiers : -44,1% pour le Dow Jones EuroStoxx50 au cours de l'année 2008, -11% des encours sous gestion en France entre fin 2007 et fin 2008¹².



Source : Novethic [2010], Rapport l'Indicateur ISR, mars 2010, www.novethic.com

Ainsi, les encours ISR ont connu un taux de croissance de 70% sur l'année 2009, après avoir déjà crû de 37% entre 2007 et 2008, pour s'établir autour des 50,7 milliards d'euros, soit environ 2% des encours financiers en France¹³. Il apparaît que ce ratio reste dans des lignes relativement semblables à l'échelle mondiale. Les moteurs d'une telle croissance sont les nouvelles collectes, la conversion de fonds classiques à l'ISR, et surtout la vigueur de la clientèle institutionnelle (+54% en 2008). Cette dernière, très attendue par les observateurs du marché depuis les initiatives notables du Fonds de Réserve pour les Retraites (FRR) en 2004 et l'Établissement de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (ERAFP) en 2005, porte désormais la vigueur de l'ISR français, sur un marché traditionnellement dominé par une clientèle de particuliers, notamment grâce au développement de la gestion ISR de l'épargne salariale.

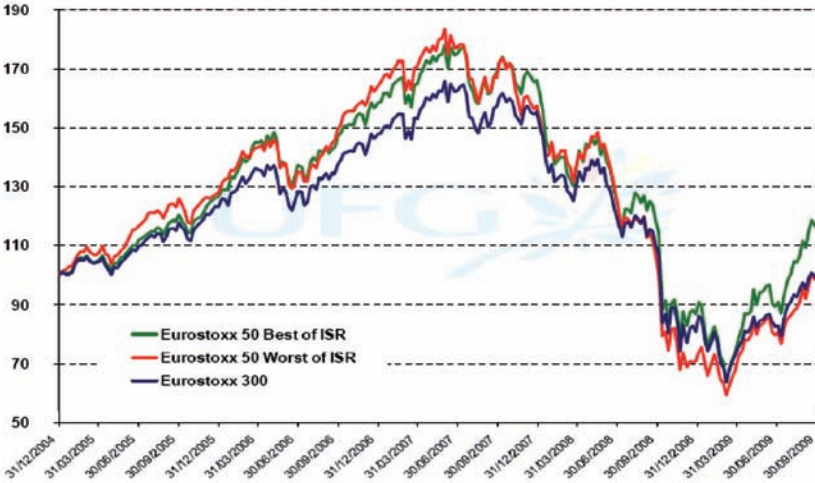
¹¹ D'après une étude de Novethic, 78% d'entre eux considèrent que « l'ISR va se développer fortement » ou que « la prise en compte des critères extra financiers va se diffuser à l'ensemble de la gestion ». Novethic [2007], « ISR – Etat des lieux et perspectives du marché institutionnel français », 6ème enquête annuelle, www.novethic.com.

¹² Association Française de la Gestion financière (AFG), Rapport d'activité 2008/2009, mai 2009, p. 3.

¹³ Ibid.

Dans un contexte de marchés financiers en forte crise, l'ISR peut donc être considéré comme une perspective d'investissement refuge. Les investisseurs institutionnels semblent de plus en plus demandeurs de ce type de placements, pour lesquels certes le filtre financier reste majeur, mais dont la viabilité extra-financière sur le long terme des titres détenus a été confirmée par les analystes ISR. Si cette tendance reste à confirmer dans les années à venir, les acteurs et observateurs du marché voient d'ores et déjà un développement sans précédent de ce mode de placement et la généralisation de l'analyse extra-financière, venant s'intégrer dans les méthodes d'analyse classique et dans les pratiques de gestion traditionnelles. De la même manière, la surperformance des fonds ISR par rapport aux indices boursiers de référence reste encore à démontrer, notamment en raison du manque de recul sur ces pratiques innovantes et de la difficulté à établir un cadre d'analyse qui fait consensus vis-à-vis des critères extra-financiers retenus¹⁴.

Analyse et comparaison de la performance d'un indice ISR par rapport à un indice classique



Source : UFG-LFP [2009], « Analyse des performances de portefeuilles « Best of » et « Worst of » ISR de l'EuroStoxx300 : une contribution empirique à la question de l'effet d'une sélection ISR sur la performance des portefeuilles », Les cahiers de la recherche n°4, novembre 2009, www.groupe-ufg.com.

Si le niveau des encours est caractérisé par une croissance durable et amplifiée à la faveur du contexte particulièrement tendu sur les marchés boursiers à l'heure actuelle, il semblerait que la diversification de l'offre et notamment l'extension de l'ISR à de nouvelles classes d'actifs joue également un rôle important pour servir les concepts liés au développement durable et à la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). En effet, une autre tendance structurelle du marché de l'ISR est qu'il s'étend désormais à la gestion monétaire et obligataire.

¹⁴ UNEP FI (Initiative Finance du Programme des Nations Unies) et Mercer [2007], "Demystifying Responsible Investment Performance: a review of key academic and broker research on ESG factors", octobre 2007, www.unepfi.org.

Traditionnellement restreint à la gestion de portefeuilles d'actions, il semblait de prime abord logique que la diversification s'opère en investissant les fonds ISR, comme il est de mise dans le cadre de la gestion classique, dans plusieurs classes d'actifs. Néanmoins, cette situation n'en est pas moins porteuse d'enjeux, dans la mesure où ce mouvement se pose certes, comme un relai de croissance conséquent pour l'ISR, mais également parce qu'il redessine une fois de plus les contours et les périmètres d'investissement d'un phénomène en perpétuelle mutation. Dès lors, l'intégration des critères extra-financiers dans le cadre de la gestion des produits de taux se pose comme un défi majeur¹⁵, de même que la mise en place d'un cadre normatif tant à l'échelle nationale qu'internationale, afin de favoriser encore le développement de l'ISR mais également d'en définir les règles et les limites.

2.4. L'intégration des critères ESG dans l'appréciation de la performance des émetteurs : quelles réponses apporter aux questionnaires des agences de notation extra-financière ?¹⁶

Les évaluations extra-financières ou notations extra-financières sont effectuées par des organismes spécialisés, appelés agences de notation extra-financière qui jouent un rôle particulier parmi les acteurs de l'ISR.

Ces agences ont pour vocation de fournir aux investisseurs et aux sociétés de gestion des informations extra-financières, permettant aux investisseurs et sociétés de gestion de se forger une opinion sur la contribution de la politique RSE des entreprises à la consolidation de leur performance économique et financière à moyen et long terme. La synthèse de ces informations est une évaluation ou une note de l'entreprise.

La méthodologie d'analyse varie d'une agence à l'autre en fonction des méthodes de collecte d'informations, des méthodologies d'analyse et des critères d'évaluation qui caractérisent les processus de notation de chacune d'entre elles.

La collecte d'informations est faite à partir des :

- informations publiques communiquées par les entreprises – ce sont les informations légales publiées par l'entreprise :
- Le rapport annuel de gestion qui comprend, aujourd'hui pour les sociétés cotées, et à partir de 2011 pour les sociétés entrant dans le champ d'application de l'article 225 de la loi du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement (dite loi de Grenelle II de l'environnement), des informations de développement durable,

¹⁵ A noter que l'ISR se développe également sur d'autres segments de marché, tels que les sociétés non cotées, la gestion obligataire ou le capital investissement. Néanmoins, ces marchés ne seront pas traités dans le cadre de cette étude, car la nouveauté du mouvement ne permet pas encore de tirer des tendances significatives. En outre, les encours sont encore marginaux par rapport à l'ISR sur des produits cotés.

¹⁶ D'après le Guide des organismes d'analyse sociale et environnementale, ORSE / ADEME, Décembre 2007.

- Les documents légaux liés à la tenue de l'assemblée générale, etc. ;
- informations collectées sur Internet à partir de la presse généraliste et spécialisée mais également d'ONG ;
- questionnaires envoyés aux entreprises qui, selon les agences, portent sur l'ensemble des thèmes ou critères entrant dans la notation ou seulement sur des points précis ;
- consultations des responsables de l'entreprise ou de la direction du développement durable afin de préciser la politique sociale et environnementale de celle-ci ou d'autres thèmes concernant des critères de la notation ;
- contacts avec des parties prenantes comme des ONG, des syndicats afin de compléter et vérifier les informations fournies ou publiées par l'entreprise ;
- visites de sites : certaines agences vont jusqu'à visiter des sites en vue d'approfondir et de préciser les informations recueillies par ailleurs.

Ces informations recueillies font l'objet d'une synthèse aboutissant à une notation ou évaluation quantitative et qualitative à destination de ses clients et des investisseurs.

L'évaluation peut porter sur les politiques déclarées, les objectifs opérationnels formulés et leur cohérence avec les procédures, les moyens mis en œuvre et les résultats obtenus au regard des risques encourus.

Deux méthodologies d'analyse de l'information collectée ont cours parmi les agences de notation.

1. La majorité des organismes adopte la méthode du **scoring**. Cette méthode statistique permet d'analyser la situation de l'entreprise sur la base d'un ensemble de critères pertinents pondérés selon leur degré d'importance pour produire un score ou une note globale qui positionne l'entreprise sur une échelle de notation.

La pondération prend en compte le secteur d'activité (par exemple une banque et une entreprise du secteur chimie n'auront pas la même pondération environnementale) mais également les implantations géographiques. En effet, une entreprise, ayant des implantations dans des pays à risques en termes de respect des Droits Humains et de corruption, devra communiquer sur ses actions pour prévenir de tels risques et démontrer son engagement.

Le client utilise ensuite cette note globale pour sélectionner les entreprises qui constitueront son portefeuille d'investissement en fonction de sa propre approche et de ses critères.

La sélection de ces entreprises ou « screening » dans un portefeuille d'investissement peut être positive ou négative selon que l'objectif consiste à inclure ou exclure des entreprises qui répondent ou non à des critères sociaux et environnementaux.

L'approche est sectorielle ce qui permet de sélectionner les « meilleures » entreprises de chaque secteur d'activité d'après des critères déterminés.

2. D'autres organismes d'analyse sociétale rendent compte de la situation de l'entreprise en produisant des « **sustainability scenarii** » ou des profils qui identifient les opportunités et les risques sociaux et environnementaux que présente l'entreprise.

L'analyse des entreprises s'opère à partir d'une grille de critères définis analysant l'ensemble des thématiques sociales, environnementales et de gouvernance. C'est cette grille de critères de traitement de l'information sociétale qui différencie les organismes.

Le choix d'une stratégie de réponse dépend à la fois de la maturité en matière de reporting RSE et des cibles de communication visées

dans la mesure où l'entreprise doit également pouvoir communiquer sur ses actions et résultats RSE auprès de différents investisseurs et pas uniquement ISR. Il s'agit de se mettre dans la perspective de rejoindre, à terme, le groupe des émetteurs (entreprises) pionniers.

Pour ce faire, les réponses doivent être élaborées en 4 temps correspondant à différents niveaux d'approfondissement de la valeur ajoutée desdites réponses :

1. Apporter la preuve que les dispositifs de gouvernance RSE sont bien en place et sous contrôle [« Compliance » a minima] ;
2. Insister sur la pertinence de l'information communiquée au regard de son secteur d'activité ;
3. Mettre en exergue les engagements en les illustrant par des réalisations concrètes ;
4. Montrer, lorsque les données existent, la contribution des actions RSE à la performance économique et financière du Groupe (via des réductions de coûts, des gains de productivité, la captation de nouveaux marchés ou la fidélisation des clients, une meilleure maîtrise des risques, une meilleure réputation et image, etc.).

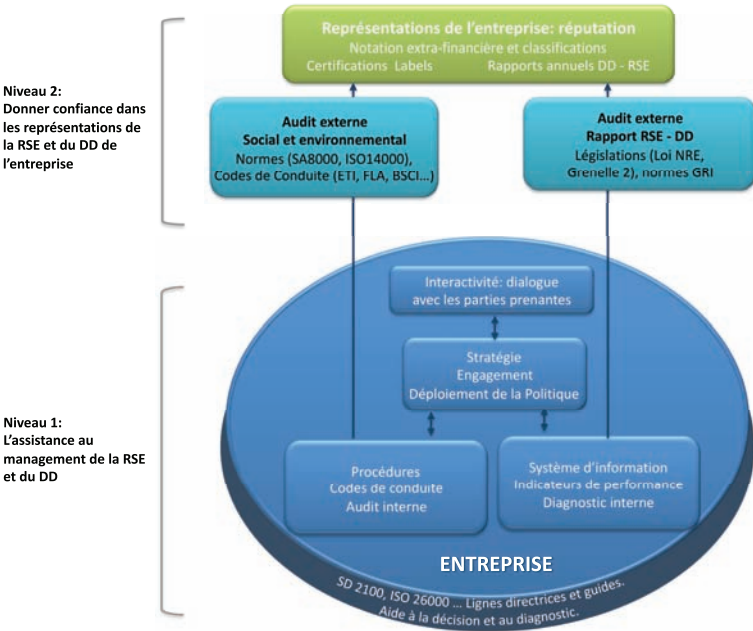


3. Mise en place d'une démarche RSE

La formalisation d'une démarche RSE présente plusieurs avantages, car elle permet de :

- a. S'assurer que toutes les zones d'opportunités et/ou de risques liées au développement durable ont bien été identifiées ;
- b. S'assurer que la démarche s'articule étroitement avec la stratégie de l'entreprise et ses objectifs Business ;
- c. Rendre lisible, à l'égard des tiers, les actions dont la vocation est de consolider la performance économique et financière et d'assurer son « permis social d'opérer¹⁷ ».

De nombreux outils ont été développés ces dernières années. Le schéma ci-dessous représente les différents niveaux des dispositifs ou outils existants en matière de RSE et développement durable.



Source : D'après Capron & Quairel, *Mythes et réalités de l'entreprise responsable*, La Découverte, 2004

¹⁷ Par analogie avec la notion de permis technique d'exploiter.

En premier lieu, l'entreprise doit respecter les législations et réglementations comme la loi NRE et prochainement le décret d'application du Grenelle 2. Pour aider l'entreprise à mettre en place une démarche RSE, des outils et des référentiels sont proposés pour donner des lignes directrices et standardiser les approches et méthodes. Ils sont destinés à aider, non seulement, les responsables mais également les parties prenantes directement impliquées dans les processus (par exemple les clients, les fournisseurs et les salariés).

Parmi ces lignes directrices on peut citer : AFAQ1000NR, AA1000, les normes ISO14001 pour le système de management de l'environnement, ISO9001 pour la qualité, les futures lignes directrices ISO26000 pour la RSE et les Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Par ailleurs, il existe des outils d'autodiagnostic pour permettre aux entreprises d'apprécier leurs engagements et leurs performances au regard de leur responsabilité sociétale et de définir des axes de progrès comme SME KEY¹⁸, EFQM¹⁸, la performance globale de CJD (Centre des Jeunes Dirigeants).

Le deuxième niveau des outils d'aide au management de la RSE et du développement durable regroupe les dispositifs destinés à établir la crédibilité et l'assurance des engagements de l'entreprise vis-à-vis de ses parties prenantes extérieures. Les sociétés utilisent des référentiels qui donnent lieu à des vérifications ou à des audits par des tierces parties et éventuellement des certifications pour l'entreprise (ISO 14001, ISO 9001, SA 8000, OHSAS 18001,...) ou un label pour ses produits. La confiance peut être recherchée au travers d'engagements volontaires de l'entreprise, plus symboliques, comme le Pacte Mondial de l'ONU.

Dans les deux cas, la qualité de l'information diffusée doit être améliorée, notamment lors de la publication d'un rapport qui rend compte aux parties prenantes du déploiement de la politique de RSE et de développement durable et des résultats obtenus. Afin de donner confiance aux destinataires de l'information, les principes d'élaboration du rapport et son contenu font l'objet de nombreux standards internationaux (GRI¹⁸, Eco-efficiency...) mais aussi de législations (Loi NRE, Grenelle 2 en France).

Selon les Lignes directrices de la GRI (Global Reporting Initiative) pour l'élaboration d'un rapport de développement durable, six principes permettent d'assurer la qualité des informations publiées, y compris en matière de présentation :

- Equilibre : le rapport doit refléter les aspects positifs et négatifs de la performance de l'organisation afin de permettre une appréciation raisonnable de sa performance globale ;

¹⁸ Voir Annexe 3 : « Notice explicative sur les Normes et référentiels cités dans ce guide »

- **Comparabilité** : les thématiques et les informations doivent être choisies, compilées et rapportées de façon cohérente. Les informations rapportées doivent être exposées de telle manière qu'elles permettent aux parties prenantes d'analyser les changements survenus dans la performance de l'organisation au fil du temps et qu'elles servent de support à l'analyse comparative avec la performance d'autres organisations ;
- **Exactitude** : les informations rapportées doivent être suffisamment précises et détaillées afin que les parties prenantes puissent évaluer la performance de l'organisation ;
- **Périodicité et célérité** : la publication du rapport a lieu à intervalles réguliers et les informations sont disponibles à temps pour la prise de décision par les parties prenantes ;
- **Fiabilité** : les informations et processus utilisés lors de la préparation d'un rapport doivent être rassemblés, enregistrés, compilés, analysés et communiqués selon un mode opératoire pouvant être évalué et démontrant la qualité, la pertinence et l'importance des informations ;
- **Clarté** : les informations figurant dans le rapport doivent être compréhensibles et accessibles aux parties prenantes utilisatrices.

Pour crédibiliser leurs performances extra-financières et parfois également dans le cadre de leur démarche qualité, un nombre croissant de sociétés fait aujourd'hui vérifier les données de leur rapport développement durable. La norme d'Audit Internationale ISAE 3000¹⁹ a été élaborée à cet effet.

Il en ressort que tout référentiel de reporting RSE défini ou retenu par la société doit respecter les cinq critères suivants selon l'IAASB²⁰ et le référentiel de l'IFAC²¹ :

- **Pertinence** : le référentiel est pertinent s'il contribue à émettre des conclusions qui aident la prise de décisions des utilisateurs présumés ;
- **Exhaustivité** : le référentiel est exhaustif lorsque des éléments pertinents qui pourraient, au regard des objectifs de la mission, affecter les conclusions, ne sont pas omis ;
- **Fiabilité** : le référentiel est fiable s'il permet des évaluations ou des mesures raisonnablement cohérentes et conduit, dans des circonstances similaires, à la présentation d'informations et de conclusions comparables par d'autres professionnels présentant les mêmes qualifications ;

¹⁹ ISAE 3000 : International Standards on Assurance Engagements: « Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Information »

²⁰ International Auditing and Assurance Standards Board

²¹ International Federation of Accountants

- **Objectivité** : le référentiel est objectif s'il mène à des conclusions qui ne sont pas susceptibles d'être biaisées ;
- **Caractère compréhensible** : le référentiel est compréhensible lorsqu'il conduit à l'émission de conclusions claires, complètes et qui ne sont pas sujettes à différentes interprétations. Ainsi, les règles de calcul des différents indicateurs doivent être clairement définies et les changements de méthode doivent être justifiés.

Ces rapports, documents publics, sont une des sources pour l'évaluation de la responsabilité sociale de l'entreprise ou notation extra-financière. Celle-ci est, selon M. Capron et F. Quairel – Lanoizelée, une opinion indépendante sur la qualité des performances environnementales, sociales et de gouvernance.



Source : Ethifinance

1ère étape : Etablissement d'un diagnostic des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)

L'analyse des performances de développement durable des entreprises se basera sur une analyse de leurs enjeux et de leurs opportunités et, corrélativement, sur l'identification des risques associés à ces enjeux.

Ainsi, l'entreprise analysera les enjeux et les risques liés aux **interactions entre elle-même et « son milieu » ou ses parties prenantes**, pouvant avoir un impact sur les activités du Groupe. Les catégories et critères d'analyse auront un poids plus ou moins important en fonction des risques spécifiques du secteur auquel l'entreprise appartient.

Nous considérerons cinq types de risques. La vulnérabilité des entreprises à ces risques dépend de leur capacité à les maîtriser et à les gérer.

- **Risque de réputation** : les risques liés à l'image peuvent avoir des impacts sur l'attractivité de l'entreprise, sur sa capacité à être reconnue comme un acteur légitime et incontournable.
- **Risque de litige** : le non respect des normes imposées en matière de transparence ou de performance peut avoir un impact juridique ou financier (amendes, plaintes, procès...).
- **Risque réglementaire** : un niveau de respect des réglementations faible peut avoir un impact sur la volonté du législateur de mettre en œuvre des réglementations plus strictes à l'avenir pour le secteur.

- **Risque opérationnel** : la mise en œuvre approximative ou inefficace des procédures de gestion applicables à la conduite des activités (management de la qualité, de la sécurité, environnemental...) peut avoir des impacts importants en termes d'efficacité économique (coûts).
- **Risque lié au capital humain** : une gestion des ressources humaines peu efficace peut entraîner une baisse de motivation ou de productivité, des erreurs, des accidents, etc.

Après avoir identifié ses risques, l'entreprise devra les classer selon les critères dits ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance), représentant les enjeux ESG majeurs propres à son secteur d'activité :

- Enjeux environnementaux :
Utilisation de matières premières, de produits chimiques et d'énergie, bilan carbone, pollution de l'eau, de l'air et des sols, etc.
- Enjeux sociaux et sociétaux :
Salaires, conditions de travail (hygiène et sécurité), droits humains au travail, respect des Principes de base de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) : abolition du travail forcé, élimination du travail des enfants, discrimination, liberté syndicale, et engagement de l'entreprise envers la société civile.
- Enjeux de gouvernance et éthiques :
Séparation des pouvoirs au sein de la direction de l'entreprise, relations avec les actionnaires, respect des règles du marché, respect des législations locales et des normes internationales, corruption, délit d'initié, lobbying, etc.

2ème étape : Hiérarchisation desdits enjeux

Finalement, les enjeux seront évalués, qualifiés et caractérisés. Pour cela, il conviendra d'évaluer leur potentiel de création de valeur pour l'entreprise, en termes de nouvelle opportunité de croissance ou de progrès sur l'un de ses axes stratégiques : diminution des coûts d'exploitation, amélioration de l'image de marque et de sa réputation, meilleure qualité et productivité, augmentation des ventes et de la loyauté des consommateurs, amélioration de la capacité à attirer et fidéliser les collaborateurs clés...

Puis, les enjeux seront qualifiés en termes de criticité externe : ampleur de l'enjeu (ampleur de l'impact environnemental, social...), exposition médiatique, sensibilité de différentes parties prenantes ainsi qu'en termes de répercussion en interne.

L'objectif de cette seconde étape est de sérier les trois ou quatre enjeux clés, pertinents au regard du secteur dans lequel l'entreprise opère et les plus susceptibles de générer un retour sur investissement voire une opportunité de croissance, autour desquels la politique RSE devra s'articuler.

3ème étape : Traduction du diagnostic en plan d'actions Développement Durable

La priorité pour une PME est de mettre en place une démarche qui soit adaptée à sa taille, ses enjeux, son degré de maturité ESG et son organisation. Ainsi, il convient à la direction de se positionner en fonction de sa vision des enjeux de Développement Durable et de la capacité d'appropriation de ceux-ci par les salariés. Différentes approches sont envisageables, telles que présentées ci-dessous :

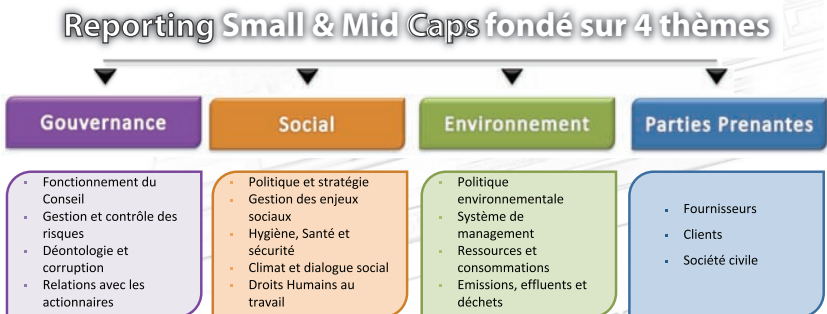


Source : Ethifinance

4ème étape : Mise en œuvre de l'outil de reporting

La mise en place d'une politique de développement durable vise à prévenir les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance et à saisir les opportunités. Elle doit s'accompagner par la mise en place d'un outil de reporting, qui permet de disposer d'informations pertinentes et exploitables liées à la performance des entreprises en matière de gouvernance, de politique sociale et environnementale.

Ainsi, le reporting pourra être structuré de la façon suivante :



Source : Ethifinance

La mise en place d'un tableau de bord RSE répond à un triple enjeu :

- Être en mesure de montrer, sur la base d'indicateurs de performance RSE (données chiffrées) précis et opposables, le respect des engagements souscrits ;
- Piloter la montée en puissance de l'appropriation de vos engagements et priorités RSE ;
- Suivre et améliorer la performance RSE et son impact sur la performance économique et financière.

Les deux premiers enjeux relèvent plutôt de la gestion de projet et d'une bonne application des principes de toute démarche Qualité²²; ils sont centrés sur le respect des processus mis en œuvre. Le troisième, en revanche, s'attache à mesurer l'efficacité des actions menées au regard des enjeux de développement durable et est véritablement porté sur les résultats en termes de performance RSE.

En termes d'indicateurs proprement dits, ceux-ci peuvent être classés schématiquement en deux catégories, correspondant à deux macro-catégories de parties prenantes aux besoins distincts :

1. Les indicateurs de performance ou d'accompagnement de celle-ci (ce que les anglo-saxons dénomment KPI^{23/24}), dont nous donnons une définition très précise, à savoir qu'ils (dé)montrent la contribution, directe ou indirecte, des actions de développement durable à la performance économique et financière ;
2. Les indicateurs liés au « permis social d'exploiter », qui traduisent l'expression de la demande sociale vis-à-vis des acteurs économiques, en l'occurrence les entreprises.

5ème étape : Formation des collaborateurs les plus exposés

Afin d'assurer le succès de la mise en œuvre de la démarche RSE, il est important d'impliquer l'ensemble des collaborateurs. Il est ainsi recommandé :

- De sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux de développement durable
- D'inciter ses salariés à accompagner la démarche RSE dans des actions citoyennes
- D'accompagner les salariés dans ses actions en faveur du développement durable

²² « Plan – Do – Check – Act ».

²³ « Key Performance Indicators ».

²⁴ Seuls ces indicateurs sont véritablement des indicateurs de gestion, intégrés dans les systèmes de pilotage et de contrôle, qui ont vocation à répondre aux besoins des parties prenantes économiques que sont les entreprises, les investisseurs (actionnaires) et les salariés ; les seconds sont plus des indicateurs d'état qui communiquent des informations dans des domaines dont les autres parties prenantes estiment devoir être prises en charge par les acteurs économiques.

Pour que la démarche RSE ait un sens et pour qu'elle soit une réalité de l'entreprise, elle doit être certes pilotée par le management de l'entreprise, mais également animée par les salariés.

6ème étape : Développement d'une communication externe

Le dialogue avec les parties prenantes externes est primordial pour toute entreprise. La mise en place d'une démarche RSE peut être l'occasion de présenter la stratégie mise en œuvre aux représentants des pouvoirs publics locaux, à ses fournisseurs, à ses clients, aux riverains, etc.

7ème étape : Suivi et amélioration continue

Enfin, comme toute démarche visant à l'amélioration continue, il convient une fois la démarche intégrée d'évaluer sa cohérence en se posant la question suivante :

Par rapport aux enjeux du secteur et aux engagements qu'elle a pris, l'entreprise a-t-elle les bons objectifs et les bons critères de suivi de la performance ?



Annexes

Annexe 1

Questionnaire type pour l'évaluation ESG des valeurs moyennes²⁵

1. Gouvernance

1.1. Fonctionnement du Conseil

- Comment se caractérise votre modèle de gouvernance ?
- Depuis quand cette structure a-t-elle été mise en place ? Pourquoi avoir choisi ce type de structure ?

1.1.1. Structure de gouvernance

- Les fonctions de gestion et de contrôle sont-elles dissociées ? (Conseil d'Administration/Directoire et Conseil de Surveillance)

1.1.2. Equilibre de la composition du Conseil

- Pouvez-vous détailler la composition de votre Conseil en remplissant le tableau ci-dessous :

Membres du conseil	Qualification		
	Exécutif	Représentant d'investisseur	Autres
Nom / Prénom	OUI / NON	OUI / NON	Préciser

- Comment s'organise la sélection des membres du Conseil ?
- Pensez-vous faire évoluer la composition du Conseil ? Si oui, à quelle échéance et de quelle manière ?

1.1.3. Comité d'audit / Autres comités spécialisés au sein du Conseil

- Avez-vous mis en place des comités spécialisés ?

²⁵ Source : Ethifinance

1.1.4. Rémunération des membres du Conseil

- Les membres du Conseil sont-ils rémunérés ?
- Si oui, quels sont les critères pris en compte pour définir les rémunérations ?

1.1.5. Assiduité aux séances du Conseil

- Pouvez-vous nous communiquer le taux de présence aux réunions du Conseil ?

1.2. Management, gestion des risques et déontologie

1.2.1. Rémunération des Dirigeants Exécutifs

Dirigeants exécutifs	Rémunération globale au cours des trois derniers exercices		
	Part fixe	Part variable	Autres avantages
Nom / Prénom	Montant pour les exercices n-1, n-2 et n-3	Montant pour les exercices n-1, n-2 et n-3	Détailler l'ensemble des autres éléments de rémunération pour les trois derniers exercices (plans de stock option, d'actions gratuites, conventions réglementées, avantages en nature, etc.)

- La politique de rémunération des membres du Comité exécutif prend-elle en compte les performances sur les aspects extra financiers ?

1.2.2. Identification des risques extra-financiers

- Quels sont les principaux risques éthiques, sociaux et environnementaux auxquels l'entreprise doit faire face ?
- Avez-vous réalisé une évaluation ou une cartographie de ces risques ?

1.2.3. Contrôle interne

- Qui est responsable du pilotage du contrôle interne ?
- Quels outils ou procédures avez-vous mis en place en matière de contrôle interne (i.e. pour assurer la remontée d'informations) ?
- Quel périmètre couvre ces outils ou procédures ?
- Avez-vous mis en place des procédures / outils de reporting spécifiques pour le suivi des risques éthiques, sociaux ou environnementaux ?

1.2.4. Conduite des affaires / Politique de déontologie / Déploiement de la politique

- Avez-vous défini des principes de conduite des affaires / des règles déontologiques ?
- Si oui : Quels sont les sujets abordés dans cette politique ?
- Pouvez-vous nous la communiquer ?
- Les salariés y sont-ils formés ou sensibilisés ?
- Si oui, comment ?

1.2.5. Systèmes d'alerte

- Avez-vous mis en place une procédure permettant aux employés de reporter le non respect de vos principes / règles de déontologie ?
- Si oui : comment assurez-vous que les employés sont protégés de toutes représailles en cas de recours à cette procédure ?

1.2.6. Prévention de la corruption

- Quelle est votre politique par rapport à cet enjeu ?
- Quels sont les procédures mises en place pour assurer la prévention de ce risque ?

1.3. Relations avec les actionnaires

1.3.1. Informations mises à disposition

- Quelles informations sont communiquées aux actionnaires ?
- Cette communication est-elle commune à tous les actionnaires ?
- Quelle est la fréquence de publication de ce type d'information ?

1.3.2. Dialogue avec les actionnaires

- Comment qualifieriez-vous les relations entretenues avec vos actionnaires ?

2. Social

2.1. Gestion des effectifs

2.1.1. Structure et caractéristiques du capital humain

Paramètres		n-3	n-2	n-1
Nombre de salariés en France et à l'étranger	En France			
	Pays 1			
	Pays 2			
	Pays n			
Répartition par catégorie socio-professionnelle	Cadres			
	Techniciens			
	Ouvriers			
Age moyen				
Pourcentage de femmes au sein de l'effectif				
Pourcentage de femmes dans l'encadrement				
Pourcentage de contrat permanent (CDI) dans l'effectif				
Santé/Sécurité	Taux de fréquence des accidents			
	Taux de gravité des accidents			
	Taux d'absentéisme			

2.1.2. Transparence de la stratégie RH

- Quels sont les métiers du Groupe ?
- Quelles compétences particulières requièrent ces différents métiers ?
- Y-a-t il eu des événements particuliers au cours des derniers exercices qui ont pu affecter la Gestion des Ressources Humaines ?
- Quelles sont les priorités en matière de RH pour les années à venir ? Pourquoi ?

2.1.3. Responsabilité dédiée

- Comment est organisée la gestion des Ressources Humaines ?
- Y a-t-il une personne en charge de la gestion des Ressources Humaines ou est-ce que les responsabilités sont allouées par branche / département / métier / type de poste ou par type d'action RH (recrutement / formation /...)?

2.1.4. Evolution de l'effectif

- Quel a été le turnover au cours des deux derniers exercices ? S'il a fluctué de façon importante, quelles sont les raisons de son évolution ?

2.1.5. Sécurité des emplois / Procédures de restructuration

- Ces questions ne vous concernent que si le Groupe a connu des restructurations durant les 3 derniers exercices :
 - . Ampleur :
 - Combien d'employés touchés ? de sites ? de pays ?
 - . Gestion et accompagnements :
 - Avez-vous annoncé des mesures d'accompagnement à l'égard des employés et des sites touchés (reclassement interne, externe, essaiage, formation, primes, reconversion de sites ?)

2.2. Capital Humain

2.2.1. Périphériques de rémunération :

- Avez-vous mis en place un dispositif de partage des bénéfices (accord d'intéressement, accord de participation, actionnariat salarié,...) ?
- Existe-t-il d'autres périphériques de rémunération ?

2.2.2. Egalité des chances

- Avez-vous pris des engagements en faveur de l'égalité des chances ?
- Suite aux différentes initiatives gouvernementales et des partenaires sociaux, avez-vous mis en place des actions particulières pour promouvoir l'égalité des chances et prévenir les discriminations ?

2.2.3. Suivi de la gestion des compétences

- Comment définissez-vous les besoins de formation de vos équipes ?
- Combien d'employés ont été formés au cours de l'année ?
- Quel investissement cela a-t-il représenté (% masse salariale) ?

2.2.4. Prévention des risques professionnels

- A quels risques de santé et sécurité vos salariés doivent-ils faire face ?
- Qu'avez-vous mis en place pour les gérer ?
- Quels sont les types d'accidents les plus fréquents ?

2.3. Relations Sociales

2.3.1. Information et consultation

- Quels types d'instances de dialogue social existe-t-il dans votre entreprise ?
- Quelle est la part des salariés concernés ?

2.3.2. Négociation collective

- Quelle est (quelles sont) les conventions collectives applicables ?
- Quels ont été l'objet et le résultat des négociations au cours du dernier exercice ?

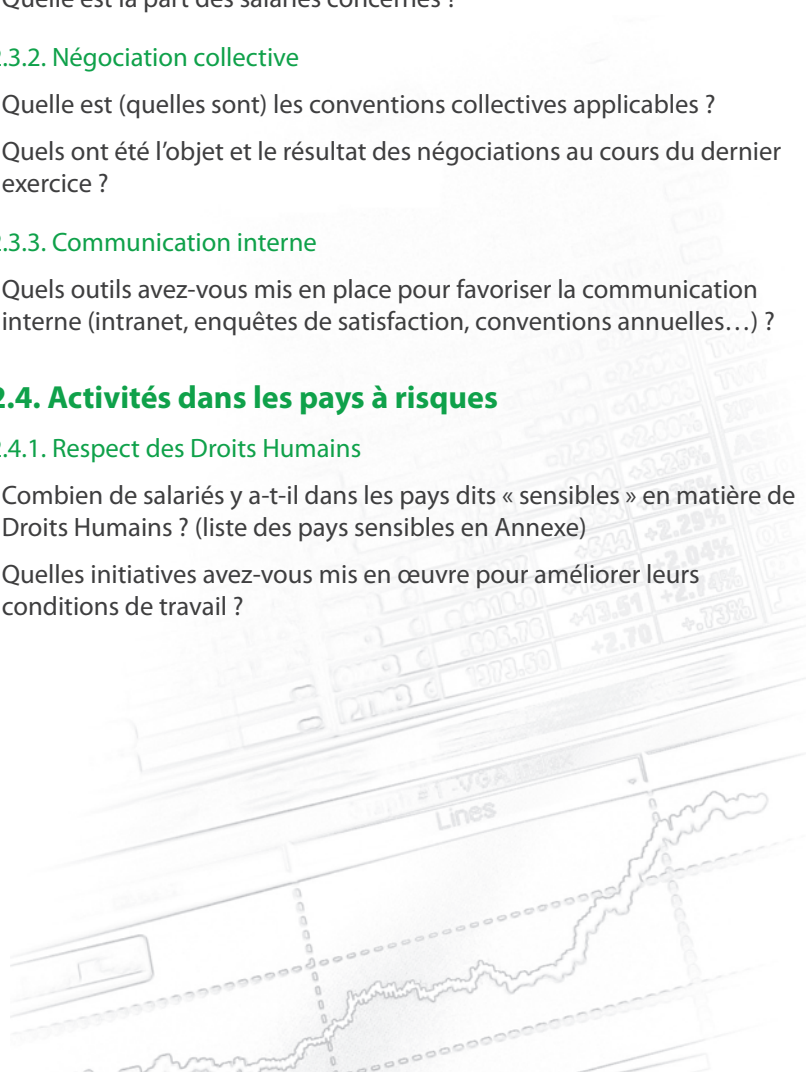
2.3.3. Communication interne

- Quels outils avez-vous mis en place pour favoriser la communication interne (intranet, enquêtes de satisfaction, conventions annuelles...) ?

2.4. Activités dans les pays à risques

2.4.1. Respect des Droits Humains

- Combien de salariés y a-t-il dans les pays dits « sensibles » en matière de Droits Humains ? (liste des pays sensibles en Annexe)
- Quelles initiatives avez-vous mis en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail ?



3. Environnement

3.1. Politique environnementale

- Pouvez-vous nous communiquer vos différentes consommations dans le tableau ci-dessous ?

	n-3	n-2	n-1
Consommation d'énergie			
Consommation d'eau			
Effluents			
Gaz à effet de serre			
Déchets			
Déchets dangereux			
Part des déchets recyclés			
Produits chimiques			

- Avez-vous pris des engagements publics en faveur de la protection de l'environnement ?

3.2. Système de management de l'environnement (SME)

- Avez-vous mis en place un SME ?
- Si oui, quelles sont les activités couvertes par ce SME ?
- Si oui, l'entreprise est-elle rentrée dans une démarche de certification ? (ISO 14001, EMAS) Quel est le périmètre de certification (part des sites ou des activités certifiés) ?

3.3. Consommation d'énergie

- Utilisez-vous des sources d'énergie renouvelable ?
- Quels sont les postes les plus consommateurs d'énergie (chaudières, outil de production, chauffage, éclairage, etc.)
- Avez-vous développé, par le passé, une, voire plusieurs initiatives visant à réduire votre consommation ?

3.4. Consommation d'eau

- Quels sont vos types d'approvisionnement ? (eaux souterraines, rivières, réseau public, etc.)
- Quelles sont vos principales utilisations (eau de refroidissement, eaux de lavage, etc.)
- Souhaitez-vous mettre en place (ou avez-vous mis en place) :
 - . des initiatives de recyclage ?
 - . des initiatives visant à réduire votre consommation ?

3.5. Effluents et rejets

- Quels sont vos principaux effluents (eau de lavage, de ruissellement, eau de processus) ?
- Avez-vous mis en place une initiative (ou souhaitez-vous mettre en place prochainement une initiative) visant :
 - . à améliorer la qualité de vos rejets liquides ?
 - . à réduire votre production d'effluents ?

3.6. Polluants de l'air

- Quelles sont les principales sources d'émissions des GES (gaz à effet de serre) de votre entreprise ? (directes ==> flotte de véhicules, outils de production, combustion de certains composés / indirectes ==> inhérents à ses produits ou à sa chaîne de production)
- Quelles sont les initiatives mises en place (ou planifiées) visant à réduire ce type d'émission ? (modification des équipements, des processus, etc.)
- Quels autres types de polluants de l'air émettez-vous ? (NOx, VOC, SO2, poussières, etc.)
- Quelles sont les principales sources d'émissions de ces autres polluants de l'air ?
- Quelles sont les initiatives mises en place (ou planifiées) visant à réduire ce type d'émission ? (modification des équipements, des processus, etc.)

3.7. Gestion des déchets

- Quels sont vos principaux déchets ? Sont-ils classés dans la catégorie DIB ou DIS ?
- Comment faites vous pour vous conformer à la directive DEEE ?
- Quelles sont les initiatives mises en place (ou planifiées) visant à réduire vos déchets ? Y compris les initiatives de recyclage et de valorisation

3.8. Utilisation de produits chimiques

- Quels types de produits chimiques utilisez-vous ?
- Êtes-vous déjà entré dans une démarche de substitution ? Si oui pour quels produits ?
- Quels sont les dispositifs mis en place en interne pour répondre au nouveau règlement REACH ?
- Êtes-vous soumis à la Directive RoHS ? Si oui, comment êtes vous organisé pour répondre aux enjeux de cette directive ?

3.9. Pollution des sols

- Quels sont les dispositifs mis en place pour prévenir tout déversement accidentel ?
- Avez-vous un programme de réhabilitation des sites en fin de vie ?

3.10. Gestion de la biodiversité

- Êtes-vous à proximité d'une zone protégée ?
- Quelles sont les initiatives mises en place (ou attendues) dans ce domaine ?

4. Relations avec les parties prenantes

4.1. Relations avec les fournisseurs et gestion de la chaîne d'approvisionnement

Trois grands types de risques extra-financiers sont liés aux fournisseurs :

- Respect des Droits de l'Homme : en référence aux conventions de l'OIT (interdiction du travail forcé et du travail des enfants, liberté d'association et négociation collective, non discrimination)
- Respect de l'environnement : gestion des impacts environnementaux, respect des réglementations (RoHS, absence de substances interdites), enjeux spécifiques (pêche, bois, agriculture raisonnée, etc.)
- Conditions de Santé et de Sécurité au travail : promotion de bonnes conditions d'hygiène, santé, sécurité particulièrement importante pour certains secteurs comme la construction (sous-traitance), produits chimiques, etc.

4.1.1. Etat des lieux

- Quels sont vos différents postes d'approvisionnement ? (types de fournisseurs et de sous-traitants)
- Quelle est la localisation géographique de vos fournisseurs ?

4.1.2. Politique

- Avez-vous défini une politique vis-à-vis de vos fournisseurs concernant :
 - . le respect des Droits Humains
 - . la protection de l'environnement
 - . les enjeux d'hygiène, de santé et de sécurité ?
- Vos critères de sélection des fournisseurs intègrent-ils ces enjeux (demande de certification SA 8000, ISO 14001, OHSAS 18001) ?
- Avez-vous inclus des clauses relatives aux enjeux de Droits Humains, d'environnement et de santé/sécurité dans les conditions générales d'achat ?

4.1.3. Suivi et formation

- Formez-vous vos acheteurs ou les principales personnes en contact avec les fournisseurs sur ces enjeux ?
- Des formations sont-elles organisées auprès de vos sous-traitants et fournisseurs ?
- Avez-vous mis en place des moyens de suivi de vos fournisseurs sur ces enjeux (audits, visites de sites, etc.) ?
- En cas de non-conformité, quelles sont les actions mises en place ?

4.2. Responsabilité liée aux produits et services

4.2.1. Identification et gestion des enjeux

- Avez-vous formalisé une politique qualité ?
- Avez-vous développé un système pour assurer la qualité de vos produits ou services ? A-t-il reçu une certification (ISO 9001 ou autre) ?
- Avez-vous identifié des enjeux de responsabilité spécifiques liés à vos produits ou services ?
- Comment gérez-vous ces risques ?
- Intégrez-vous des aspects sociaux / environnementaux dans le développement de nouveaux produits / services ?
- Avez-vous organisé des formations de vos services commerciaux ?

4.3. Relations avec la société civile

4.3.1. Mécénat et intégration locale

- Menez-vous des actions de mécénat ?
- Quel est le montant consacré au mécénat ?
- Avez-vous des relations avec des acteurs locaux, par exemple du milieu associatif ou de l'enseignement ?

4.3.2. Consultation des acteurs locaux dans la conduite des opérations

- Avez-vous développé des partenariats ou un dialogue actif avec des acteurs locaux dans le cadre de la conduite de vos activités ?

4.3.3. Prévention des nuisances liées aux activités

- Avez-vous identifié des nuisances relatives à vos activités (sonores, visuelles ou olfactives) ?
- Quelles sont les procédures mises en place en vue de les nuisances relatives à vos activités ?
- Quel est le périmètre d'application des procédures ?

4.3.4. Evaluation des risques liés au respect des Droits Humains

- Avez-vous mis en place des initiatives pour vous assurer du respect des droits de l'homme dans votre sphère d'influence ?

Annexe 2

Questionnaire GAIA index²⁶

Questions		Unité
DONNEES CLES		
Q1	Quel a été votre chiffre d'affaires consolidé en M€ ?	VA
Q2	Quelle a été votre marge opérationnelle courante en % ?	%
Q3	Quel a été votre ratio d'endettement (Dette financière CT + dette financière long terme) / Capitaux propres totaux) en %?	%
Q4	Quel a été votre effectif moyen (en ETP, y compris CDD+intérim) ?	VA
Q5	Quelle part de vos salariés (en pourcentage) est située en France ?	%
Q6	Quelle est votre masse salariale en M€ (avec intérim / hors sous traitant)	VA
Q7	Quel est le nombre d'actions (en unités) composant votre capital social en fin d'exercice ?	VA
Q8	Quel est le nombre d'actions potentiel (en unités) composant votre capital social en fin d'exercice en incluant les instruments dilutifs ?	VA
Q9	Quelle part de votre capital (en pourcentage) détenez-vous en autocontrôle ?	%
Q10	Existe-t-il plusieurs classes d'actions ?	Txt
GOVERNANCE		
Q11	Quelle part de votre capital (en pourcentage) est détenue par les "fondateurs et familles" ?	%
Q12	Quelle part de votre capital (en pourcentage) est détenue par les autres actionnaires détenant au moins 5% du total des titres?	%
Q13	Quelle part de votre capital (en pourcentage) est détenue par les salariés ?	%
Q14	Quelle est la part de flottant "libre" (free float) dans votre capital (en pourcentage) ?	%

²⁶ Sources : IDMidCaps et Ethifinance

Q15	Quel est le nombre d'administrateurs de votre société ?	VA
Q16	Combien d'administrateurs sont indépendants ou externes (non-exécutifs, non membres de la famille et non représentants d'actionnaires) ?	VA
Q17	Combien d'administrateurs sont membres du comité exécutif / conseil de direction ?	VA
Q18	Combien d'administrateurs non-exécutifs appartiennent à la famille du ou des fondateurs ?	VA
Q19	Combien d'administrateurs sont représentants des salariés ?	VA
Q20	Combien d'administrateurs sont des femmes ?	VA
Q21	Avez-vous mis en place un (ou plusieurs) comités spécialisés au sein du Conseil ?	Txt
Q22	La répartition des jetons de présence est-elle liée à l'assiduité et/ou à la participation à des comités spécifiques ?	Txt
Q23	Votre entreprise s'est-elle engagée à être conforme aux recommandations de l'AFEP MEDEF sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux ?	Txt
Q24	Votre entreprise s'est-elle engagée à être conforme aux recommandations du code de gouvernement d'entreprise pour les valeurs moyennes et petites de MiddleNext ?	Txt
Q25	Quelle a été la rémunération annuelle du responsable de l'exécutif en Keuros (fixes, variables, avantages en nature, stock options,...) ?	VA
Q26	Quel est la part des honoraires des commissaires aux comptes correspondant à des activités d'audit sur l'ensemble des honoraires des cabinets d'audit ?	%
Q27	Existe-t-il des droits de vote double ?	Txt
Q28	Existe-t-il un ou des pactes d'actionnaires ?	Txt
Q29	Avez-vous un directeur commercial Groupe ?	Txt
Q30	Avez-vous un directeur financier Groupe ?	Txt
Q31	Avez-vous un directeur des Ressources Humaines Groupe ?	Txt
Q32	Avez-vous des activités dans des pays particulièrement exposés au risque de corruption (Liste Transparency International / World Bank) ?	Txt
Q33	Avez-vous défini des engagements en matière de lutte contre la corruption ?	Txt
Q34	Avez-vous mis en place des actions pour sensibiliser vos salariés aux enjeux du RSE ?	Txt
Q35	Avez-vous intégré votre stratégie RSE dans votre communication externe ?	Txt

SOCIAL

Q36	Quelle est la part de cadres (en pourcentage) dans votre effectif ?	%
Q37	Quelle a été la part de personnel employé en contrat non permanent (CDD+intérim)?	%
Q38	Quel a été votre taux de turnover ?	%
Q39	Quel est l'âge moyen de votre effectif ?	VA
Q40	Quelle part de vos salariés (en pourcentage) a plus de 50 ans ?	%
Q41	Avez-vous mis en place des accords sur l'emploi des seniors ?	Txt
Q42	Quelle a été la part des femmes (en pourcentage) dans votre effectif total ?	%
Q43	Quelle a été la part des femmes (en pourcentage) dans votre effectif cadre ?	%
Q44	Quelle est la part de travailleurs handicapés (en pourcentage) dans votre effectif ?	%
Q45	Avez-vous mis en place des accords portant sur l'amélioration des conditions de travail ?	Txt
Q46	Quel a été le taux de formation (budget formation / masse salariale) ?	%
Q47	Quel a été le ratio de formation (pourcentage de salariés formés / effectif moyen) ?	%
Q48	Quelle a été la durée moyenne des formations (nombre d'heures de formation / nombre de salariés formés) ?	VA
Q49	Quelle part de vos salariés (en pourcentage) a eu un entretien individuel annuel d'évaluation ?	%
Q50	Hormis les accords salariaux annuels, avez-vous mis en place des accords du type PEE, système d'intéressement ?	Txt
Q51	Avez-vous procédé à des restructurations qui ont entraîné des licenciements au cours de l'exercice ?	Txt
Q52	Quel a été le taux d'absentéisme dans votre société ?	%
Q53	Quelle est la part des produits ou services provenant de fournisseurs (voir Guide Gaia Index) ?	%
Q54	Est-ce que plus de 20% de ces achats et services proviennent de pays exposés à des risques en matière de droits humains (cf Q53) ?	Txt
Q55	Avez-vous des processus de sélection de vos sous traitants / fournisseurs fondés sur des critères sociaux ?	Txt
Q56	Avez-vous des processus d'audit annuel pour contrôler la bonne application de vos critères ?	Txt
Q57	Quel a été le taux de fréquence des accidents ?	%
Q58	Quel a été le taux de gravité des accidents?	%
Q59	Avez-vous obtenu la certification OHSAS 18001 pour au moins l'un de vos sites ?	Txt



ENVIRONNEMENT

Q60	Quelle a été votre consommation d'énergie électrique totale en MWh ?	VA
Q61	Quelle a été votre consommation de pétrole totale en équivalent tonne (TEP) ?	VA
Q62	Quelle a été votre consommation de gaz totale en MWh ?	VA
Q63	Avez-vous réalisé un bilan carbone sur au moins un site ?	Txt
Q64	Avez-vous réalisé des investissements en faveur des énergies renouvelables ou des économies d'énergie (chauffage, isolation, panneaux solaires,...) ?	Txt
Q65	Avez-vous mis en place des initiatives de sensibilisation de vos salariés aux impacts environnementaux ? (impression, tri, éclairage, covoiturage...)	Txt
Q66	Avez-vous mis en place des initiatives pour réduire l'impact des déplacements professionnels de vos salariés ? (visioconférence, transport en commun,...)?	Txt
Q67	Êtes-vous concerné par DEEE ?	Txt
Q68	Estimez-vous être en conformité avec cette réglementation ?	Txt
Q69	Votre entreprise est-elle soumise à des quotas d'émissions de CO ² ?	Txt
Q70	Avez-vous réalisé des investissements sur vos principaux sites visant à réduire les gaz à effet de serre (GES) ?	Txt
Q71	Avez-vous mis en place un SME - Système Management Environnement ?	Txt
Q72	Votre processus de sélection des fournisseurs inclut-il des exigences environnementales (engagements, plans d'actions formalisés, certifications, etc.) ?	Txt
Q73	Avez-vous des processus d'audit annuel pour contrôler la bonne application de ces critères ?	Txt
Q74	Avez-vous mis en place des actions visant à réduire les impacts environnementaux de votre logistique ?	Txt
Q75	Avez-vous mis en place des actions visant à réduire le poids / volume de vos emballages et / ou ceux de vos fournisseurs ?	Txt
Q76	Quel a été le volume en tonne de vos déchets ?	VA
Q77	Quel a été le volume en tonne de vos Déchets Industriels Dangereux ?	VA
Q78	Quelle a été la part estimée des déchets triés ?	%
Q79	Quelle a été la part estimée des déchets valorisés en interne ou en externe (valorisation matière ou énergétique) ?	%
Q80	Quelle part de vos sites (en %) est concernée par la réglementation ICPE soumise à autorisation (ou équivalent) ?	%
Q81	Quelles ont été vos consommations d'eau en m3 ?	VA
Q82	Y a-t-il des dispositifs visant à recycler l'eau (recyclage de l'eau de pluie, système fermé, etc.) ?	Txt
Q83	Êtes-vous concerné par REACH ?	Txt
Q84	Estimez-vous être en conformité avec cette réglementation ?	Txt
Q85	Êtes-vous concerné par ROHS ?	Txt
Q86	Estimez-vous être en conformité avec cette réglementation ?	Txt

Annexe 3

Notice explicative sur les Normes et référentiels cités dans le guide

ISO 26000 – Lignes Directrices relatives à la responsabilité sociétale

Auteur	Organisation internationale de normalisation (ISO – International Standard Organisation) : organisation internationale multipartite regroupant les organismes nationaux de normalisation de 149 pays qui élabore, en concertation avec les parties intéressées, des normes internationales volontaires notamment en matière de produits, de services, de matériaux et de systèmes.
Description	<p>La future norme ISO 26000 sera un guide comprenant des lignes directrices sur la responsabilité sociétale des organisations.</p> <p>L'ISO 26000 fournira aux organisations des directives harmonisées sur la responsabilité sociale, approuvées sur le plan international, inspirées des meilleures pratiques et dans la lignée des déclarations et conventions adoptées dans ce domaine par les Nations Unies et ses institutions spécialisées, en particulier par l'Organisation internationale du Travail (OIT).</p> <p>Ce référentiel ne spécifiera pas des exigences permettant d'utiliser la norme 26000 à des fins de certification.</p> <p>En 2006, le groupe de travail de l'ISO sur la responsabilité sociale (GT RS) a mis au point la structure et les éléments fondamentaux de l'ISO 26000. Le GT RS a retenu le plan suivant pour structurer le contenu de la future norme :</p> <ul style="list-style-type: none">• 0 Introduction• 1 Domaine d'application• 2 Références normatives• 3 Termes et définitions• 4 Contexte RS dans lequel opèrent tous les organismes• 5 Principes RS intéressant les organismes• 6 Lignes directrices sur la thématique et la problématique centrales en matière de RS• 7 Lignes directrices pour la mise en œuvre de la RS par les organismes• Annexes• Bibliographie <p>Calendrier prévisionnel : publication de la Norme fin 2010.</p>
Vérification de l'application	Non contraignant
Site web	www.iso.org/sr



Eco-Management and Audit Scheme (EMAS)

Auteur	Union Européenne
Description	<p>Le règlement EMAS (Eco Management and Audit Scheme) est une norme européenne qui a été créé en 1995 par la Commission européenne. Elle permet, à l'entreprise qui le désire, d'évaluer, d'améliorer et de rendre compte de ces performances environnementales. Elle se distingue de la norme ISO 14001 de par son principe de transparence.</p> <p>Le système de gestion environnementale et d'audit EMAS est ouvert à l'ensemble des organisations présentes dans les États membres de l'Union européenne (UE) et de l'Espace économique européen (Norvège, Islande et Liechtenstein). Chaque État est responsable de l'implémentation d'EMAS au niveau national. Il désigne et supervise pour ce faire un organisme compétent.</p> <p>L'enregistrement dans le cadre d'EMAS requiert plusieurs étapes :</p> <ul style="list-style-type: none">• La réalisation d'une analyse environnementale suivie de la mise en œuvre de systèmes de gestion environnementale ;• La réalisation d'audits environnementaux ;• L'établissement d'une déclaration environnementale ;• La vérification du respect des exigences du programme par un organisme indépendant agréé ;• La communication de la déclaration environnementale à l'organisme compétent de l'État membre concerné. <p>Seuls les organismes compétents mis en place dans chaque État membre peuvent accorder l'accréditation. Les entreprises enregistrées peuvent utiliser le logo EMAS.</p> <p>Lors de sa dernière révision, EMAS a officiellement reconnu la norme ISO 14001 comme le cœur du système de management, rendant les deux référentiels très proches l'un de l'autre.</p> <p>Originellement restreint aux sites industriels implantés sur le territoire de l'UE, le système EMAS a été étendu en 2001 à l'ensemble des secteurs économiques, comprenant également les services publics et privés.</p>
Vérification de l'application	Contraignant
Site web	http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm

SA 8000

Auteur	Social Accountability International (SAI) : association sans but lucratif basée aux États-Unis qui regroupe, dans tous les secteurs-clés, des travailleurs et des syndicats, des entreprises, des gouvernements, des ONG, des investisseurs socialement responsables et des consommateurs.
Description	<p>La norme SA 8000 est un système de gestion standardisé spécialisé en matière de respect des normes du travail.</p> <p>L'objectif de cette norme est d'améliorer les conditions de travail dans le monde par l'imposition de règles strictes aux entreprises, par l'implication des parties prenantes, par le reporting, par la sensibilisation des consommateurs et des investisseurs, par des programmes de formation appropriés et par la mise en place d'un système de plaintes et de surveillance.</p> <p>La structure de la norme repose sur les conventions de l'OIT, la déclaration universelle des droits de l'homme et la convention des droits de l'enfance des Nations Unies et sur les systèmes de gestion ISO9000 et ISO14000).</p> <p>Les domaines de certification de la norme sont basés sur 10 conventions de base de l'OIT :</p> <ul style="list-style-type: none">• Le travail des enfants ;• Le travail forcé ;• La liberté d'association ;• La santé et sécurité ;• Le droit de négociation collective ;• La discrimination ;• Les mesures disciplinaires ;• Le temps de travail ;• La rémunération ;• Les relations avec les fournisseurs. <p>La certification est valable 3 ans.</p>
Vérification de l'application	Contraignant
Site web	www.sa-intl.org



GRI : Global Reporting initiative (G3)

Auteur	<p>Global Reporting Initiative (GRI) : initiative internationale multi-partite à laquelle participent des entreprises, des ONG, des cabinets de consultants, des universités.</p> <p>La GRI a été créée en 1997 par l'association américaine Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES) ; la Global Reporting Initiative (GRI) a été jusqu'en 2002 un projet sous l'égide du PNUE. Elle est aujourd'hui une organisation indépendante, avec un siège social à Amsterdam et un comité de direction propre.</p>
Description	<p>Lignes directrices qui aident les entreprises à publier des informations sous la forme d'un rapport sur leurs performances économiques, sociales et environnementales en suivant 11 principes et 79 indicateurs.</p> <p>Les Lignes directrices ont pour objectif d'offrir un cadre global aux entreprises pour la publication de rapports de développement durable portant sur ses trois piliers (économique, social et environnemental).</p> <p>Elles s'utilisent parallèlement à d'autres instruments en matière de responsabilité sociale des entreprises, tels que les codes de conduite et les systèmes de gestion, dont elles permettent de décrire les performances.</p> <p>Ce document est appelé à être amélioré régulièrement par un processus continu de réflexion. À ce jour, le G3 comprend 11 principes, classés en 4 catégories et 79 indicateurs.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Principes concernant les processus de rédaction du rapport :<ul style="list-style-type: none">• transparence ;• dialogue ;• « auditabilité ».2. Principes déterminant le périmètre du rapport :<ul style="list-style-type: none">• exhaustivité ;• pertinence ;• contexte de RSE.3. Principes garantissant la fiabilité des données :<ul style="list-style-type: none">• précision ;• neutralité ;• comparabilité.4. Principes concernant l'accès au rapport :<ul style="list-style-type: none">• clarté ;• régularité. <p>La rédaction du rapport doit suivre un canevas précis dont 79 indicateurs de performance économiques, sociaux et environnementaux ainsi que des indicateurs de performance intégrés qui visent à donner une image globale de la performance de l'entreprise en termes de développement durable.</p> <p>Le rapport est censé aborder tous les indicateurs principaux, sauf à expliquer pourquoi il ne le fait pas.</p> <p>En principe, l'outil est applicable à toute forme d'organisation. Il existe des suppléments pour certains secteurs particuliers.</p>
Vérification de l'application	<p>Non contraignant.</p> <p>La GRI demande une vérification externe.</p>
Site web	<p>www.globalreporting.org</p>

ISAE 3000 - International Standard on Assurance Engagement

Auteur	The International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) et la Fédération internationale des comptables (IFAC)
Description	<p>Cadre de référence et lignes de conduite aux professionnels qui réalisent des vérifications (audits) de reporting autres que financiers, notamment le reporting développement durable.</p> <p>Ce standard est destiné aux professionnels de l'audit appelés à intervenir sur des données de nature extra-financière en réglant la manière dont l'auditeur doit accomplir sa mission de vérification.</p> <p>Il fournit aussi des conseils sur la relation avec des experts et sur la forme que doit prendre le rapport d'audit.</p> <p>La norme ISAE 3000 établit les principes de base et les procédures essentielles pour toutes les missions de certification, à l'exception des missions de vérification ou d'examen d'informations financières historiques, qui sont couvertes par les normes ISA (International Standard of Assurance).</p> <p>La norme s'applique aux missions dont le rapport de certification est daté du 1er janvier 2005 ou après.</p> <p>La norme ISAE 3000 a été rédigée en fonction d'un champ d'application général, mais l'IAASB compte élaborer d'autres normes ISAE afin de fournir des indications détaillées sur des sujets précis comme le développement durable, en partenariat avec le GRI.</p>
Vérification de l'application	Non contraignant
Site web	www.ifac.org

AA1000 Framework

Auteur	The Institute for Social and Ethical AccountAbility (AccountAbility) – UK est une organisation non gouvernementale créée en 1995.
Description	<p>Standard de gestion responsable qui aide tous types d'entreprises ou d'organisations à élaborer des mécanismes de gestion assurant une participation active des parties prenantes à la vie de l'entreprise ou de l'organisation.</p> <p>Ce standard offre un cadre de référence (ou « benchmark ») sur la base duquel l'organisation peut définir ses propres valeurs et objectifs en matière de performance sociale et éthique, et amorcer un dialogue avec ses « parties prenantes » (« stakeholders »).</p> <p>La norme repose sur des principes et sur des processus.</p> <p>Le principe central est l'accountability ou l'obligation de rendre compte à ses parties prenantes.</p> <p>Ce principe est soutenu par le principe secondaire d'inclusivity qui désigne le souci de prendre en compte, à chaque étape de la gestion de l'organisation, les intérêts de toutes les parties prenantes.</p> <p>Les processus sont des directives permettant d'élaborer un système de gestion dynamique traduisant ces principes.</p> <p>AA1000 intervient aux stades de la planification des opérations, de la vérification et du reporting – pour lequel il se positionne en complément du référentiel GRI.</p>
Vérification de l'application	Non contraignant
Site web	www.accountability.org.uk/aa1000



ISO 14001

Auteur	Voir ISO 26000
Description	<p>Norme portant sur la gestion environnementale, dont le but est d'inciter tous types d'organismes, de toutes tailles et de tous secteurs (y compris le secteur public) à mettre en place un système de gestion environnementale.</p> <p>Basée sur une approche évolutive de « gestion par processus », ISO 14001 définit le cadre ainsi que la structure de mise en place d'un système de gestion intégré visant à une amélioration continue des performances environnementales de l'entreprise. Elle permet d'évaluer et de gérer les impacts environnementaux des diverses activités et de se donner les moyens de les réduire dans le temps.</p> <p>Le système mis en place pourra par la suite être certifié par un organisme externe accrédité, qualifié et neutre.</p>
Vérification de l'application	Contraignant
Site web	www.iso.ch

AFAQ 1000NR (AFAQ26000 à partir d'Octobre 2010)

Auteur	AFNOR (Association française de Normalisation)
Description	<p>AFAQ 1000NR fait suite au guide SD 21000 qui était un recueil de recommandations qui vise à aider les chefs d'entreprise à repérer les enjeux du développement durable pour favoriser la prise en compte du développement durable dans la stratégie et le management des entreprises.</p> <p>AFAQ 1000NR se veut être une anticipation de ISO 26000.</p> <p>Pour cela, le référentiel suit la même structure qu'ISO 26000.</p> <p>Il est fort probable, que le référentiel français suivra les ultimes modifications du document final ISO.</p> <p>Les recommandations du guide AFAQ 1000NR ne sont pas destinées à des fins de certification.</p> <p>La portée de ce référentiel est réduite au territoire français.</p>
Vérification de l'application	Non contraignant
Site web	http://www.afnor.org/fr/certification/dd001

EFQM

Auteur	European Foundation for Quality Management - UK
Description	<p>L'objectif de ce modèle est d'aider les entreprises à atteindre l'excellence dans la conduite de leurs activités grâce à un cadre d'action stratégique.</p> <p>Pour la RSE, 5 étapes ont été définies pour identifier, améliorer et intégrer les impacts sociaux, environnementaux et économiques de leurs opérations quotidiennes.</p> <p>Le processus est centré sur les attentes et besoins des parties prenantes et sur le dialogue avec ces dernières.</p> <p>Particularité : La reconnaissance par les pairs est l'étape finale qui permet de se porter candidat pour une reconnaissance publique par l'EFQM.</p>
Vérification de l'application	Peu contraignant
Site web	www.efqm.org

OHSAS 18001 - Occupational Health and Safety Assessment Series

Auteur	European Foundation for Quality Management - UK
Description	<p>Ce référentiel a pour objectif d'avoir une gestion rigoureuse et efficace de la santé et de la sécurité au travail (management de la sécurité) et d'unifier au niveau international les différentes normes existant dans ce domaine.</p> <p>La spécification OHSAS 18001 précise les règles en matière de santé et de sécurité professionnelle, avec pour objectif de limiter les risques, de réduire les accidents professionnels et de préciser les caractéristiques d'un environnement de travail sûr.</p> <p>La certification OHSAS 18001 assure que l'entreprise certifiée a mis en place un système de management de la santé et la sécurité au travail.</p> <p>Elle repose sur l'identification et la maîtrise des risques liés aux installations, aux produits et aux processus de fabrication. Elle nécessite des audits continus pour vérifier que des efforts constants sont faits pour améliorer la sécurité des conditions de travail.</p> <p>Elle est composée de deux textes OHSAS 18001 :</p> <ul style="list-style-type: none">• Gestion de la santé et de la sécurité au travail ;• OHSAS 18002 : Guide de mise en place qui définissent les règles de gestion de la santé et de la sécurité dans l'entreprise et présentent un guide de mise en place. <p>Les différentes étapes de la mise en œuvre sont :</p> <ul style="list-style-type: none">• Diagnostic ;• Évaluation des risques ;• Identification des exigences légales et des autres exigences ;• Définition de la politique de santé et de sécurité ;• Établissement du programme du système de management de la sécurité ;• Mise en place d'indicateurs ;• Évaluation des fournisseurs et prestataires ;• Études techniques et réglementaires ;



	<ul style="list-style-type: none"> • Formations diverses (formation, encadrement et maîtrise, auditeurs internes, exercices opérationnels des procédures d'urgence, sensibilisation du personnel, etc.); • Rédaction du manuel et du système documentaire, validation de procédures; • Organisation du comité de pilotage OHSAS par responsable à la sécurité; • Préparation et déroulement des audits internes; • Intégration éventuelle dans les systèmes qualité et environnement. <p>Un audit est réalisé par un organisme agréé qui délivre, en cas de réussite, un certificat attestant la conformité du système de sécurité de l'entreprise avec les exigences de la norme OHSAS 18001. Ce certificat est valable 3 ans.</p>
Vérification de l'application	Contraignant
Site web	www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/index.htm

ECO-EFFICIENCY

Auteur	WBCSD - World Business Council for Sustainable Development
Description	<p>Outil qui mesure l'impact unitaire des biens et services (consommation d'énergie et de matières premières, émissions, déchets, rejet de substances toxiques, etc.).</p> <p>L'éco-efficience n'est pas une mesure globale de l'impact sur l'environnement. C'est une mesure relative qui consiste à mettre en regard la performance économique et la performance environnementale (ou écologique).</p> <p>L'éco-efficience est un concept à caractère économique et environnemental qui s'inscrit dans l'esprit du développement durable. Son but n'est pas de produire moins, mais de produire mieux en réduisant les impacts sur l'environnement.</p> <p>Les indicateurs d'éco-efficience expriment le rapport entre la valeur d'un produit (ou d'un service) et son impact environnemental à l'aide de l'équation :</p> $\text{Éco-efficience} = \frac{\text{valeur des produits et services}}{\text{impact environnemental}}$ <p>Les indicateurs d'éco-efficience peuvent être obtenus au moyen de diverses données de base : valeur des produits et des services, impact environnemental (consommation d'énergie, de matière, d'eau, etc.).</p> <p>À partir de ces données on peut rapporter les indicateurs environnementaux annuels à la marche des affaires, et obtenir les indicateurs d'éco-efficience en proportion aux produits vendus, au chiffre d'affaires, au nombre d'employés.</p>
Vérification de l'application	Non contraignant
Site web	www.wbcsd.org

PACTE MONDIAL de l'ONU (The UN Global Compact)

Auteur	Le Secrétaire général de l'ONU, Kofi Annan, a évoqué l'idée du Pacte mondial dans un discours prononcé au Forum économique mondial de Davos, le 31 janvier 1999.
Description	<p>Initiative internationale volontaire qui s'attache à réunir des entreprises et leurs parties prenantes ainsi que 6 agences de l'ONU pour promouvoir et soutenir 10 principes environnementaux et sociaux universels.</p> <p>Le Pacte mondial invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption.</p> <p>Les entreprises participantes s'engagent à respecter les 10 principes suivants :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Les entreprises doivent promouvoir et respecter les droits de l'homme reconnus sur le plan international.2. Les entreprises ne doivent pas se faire complices de violations des droits fondamentaux.3. Les entreprises devraient respecter l'exercice de la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective.4. Élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire.5. Abolition effective du travail des enfants.6. Élimination de la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession.7. Promouvoir une approche prudente des grands problèmes touchant l'environnement.8. Prendre des initiatives en faveur de pratiques environnementales plus responsables.9. Encourager la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.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. <p>Cette initiative a 2 objectifs complémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none">• Intégrer le Pacte mondial et ses principes à la stratégie et aux activités des entreprises ;• Favoriser la coopération entre les principales parties intéressées et promouvoir les partenariats établis à l'appui des objectifs poursuivis par l'ONU.
Vérification de l'application	Non contraignant
Site web	www.unglobalcompact.org



Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

Auteur	OCDE
Description	<p>Code de conduite qui vise à offrir un cadre équilibré de normes de comportement aux entreprises multinationales pour améliorer le climat de l'investissement international.</p> <p>Les Principes directeurs regroupent des principes et des normes volontaires de comportement responsable des affaires dans des domaines tels que les droits de l'homme, la publication d'informations, la lutte contre la corruption, la fiscalité, les relations sociales, l'environnement ou encore la protection des consommateurs. Ces Principes ont pour objectif de favoriser les contributions positives que les entreprises multinationales peuvent apporter au progrès économique, environnemental et social.</p> <p>Les entreprises n'adhèrent pas formellement aux Principes.</p> <p>Un réseau de Points de contact nationaux (PCN) a été mis sur pied. Un Point de contact national a pour mission de faire connaître les Principes directeurs, de recevoir les demandes de renseignements, d'aider à résoudre les problèmes risquant de se poser à ce propos.</p> <p>Il recueille des informations sur les expériences nationales ayant trait aux Principes directeurs et fait un compte rendu annuel au Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales (CIME) de l'OCDE. Ce dernier est l'organe de l'OCDE chargé de superviser le fonctionnement des Principes directeurs et de prendre si nécessaire des mesures pour en accroître l'efficacité.</p> <p>La contribution des organisations patronales et syndicales est également importante. Le CIME consulte donc régulièrement le Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE (BIAC) et la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC) ainsi que les ONG sur des questions ayant trait aux Principes directeurs et sur d'autres points concernant l'investissement international et les entreprises multinationales.</p>
Vérification de l'application	Non contraignant, mais système d'alerte via les PCN
Site web	www.oecd.org

Business Social Compliance Initiative (BSCI)

Auteur	Association européenne du commerce extérieur (FTA)
Description	<p>Le BSCI est une plate-forme européenne de industriels et entreprises d'importation et de distribution visant à surveiller et améliorer les standards sociaux (travail des enfants, sécurité des travailleurs, travail forcé, liberté d'association, etc.) tout au long de la chaîne de production dans tous les pays et pour tous les produits de consommation.</p> <p>Le BSCI est une initiative largement inspirée du référentiel SA8000.</p>
Vérification de l'application	Peu contraignant
Site web	www.bsci-eu.org

Code de conduite de la Fair Labor Association (FLA)

Auteur	Fair Labor Association (FLA)
Description	<p>Code de conduite, d'origine américaine, destiné à compléter les réglementations nationales et internationales pour promouvoir le respect des droits du travail. FLA évalue les compagnies participantes sur les conditions dans lesquelles leurs produits sont fabriqués.</p> <p>En 2007, FLA a lancé la troisième version de son programme de vérification aux fins de « augmenter les possibilités d'une conformité durable » au code. Cette troisième version implique un accompagnement de l'usine et de sa direction dans la mise en place du code de conduite.</p>
Vérification de l'application	Contraignant
Site web	www.fairlabor.org

Code de conduite d'ETI (The Ethical Trading Initiative)

Auteur	Ethical Trading Initiative – ETI
Description	<p>Code de conduite et principes de mise en œuvre de l'initiative éthique commerciale.</p> <p>Code développé en Grande-Bretagne par une série d'acteurs multi-parties prenantes. Le code est largement inspiré des principaux instruments de référence internationaux en matière de normes de travail. La prouesse réside dans l'implication pionnière d'un processus multi-partite.</p>
Vérification de l'application	Non contraignant
Site web	www.ethicaltrade.org



Remerciements

Nous adressons des remerciements très particuliers aux personnes qui nous ont aidés pour la rédaction de ce guide :

Sophie BORNOT-CREBESSAC, Directrice de la recherche ISR - EthiFinance

Robin EDME, Associé Gérant – Maqassar, ancien Président du FIR (Forum pour l'Investissement Responsable) et Vice-président de l'Eurosif (European Sustainable Investment Forum)

Isabelle LHOSTE, Associée, Directrice de l'activité développement durable - HLB UFCO

Nous tenons également à remercier les personnes composant le groupe de travail qui se sont associées à notre démarche :

Jean-Louis AITZEGAGH, Directeur juridique - IRD Nord Pas de Calais

Myriam BEBIN, Responsable juridique - Rougier

Agnès BLAZY, Analyste Corporate gouvernance, ISR - CM-CIC Securities

Marie-Pierre GROLEAU, Assistante Direction Générale - Stallergènes

Lise LEMONNIER, Responsable communication et relations presse - Stallergènes

Eric LIEURE, Directeur du marketing et de la communication - Overlap Groupe

Frank LUTZ, Responsable communication financière et relations investisseurs - Affine

Christophe de LYLLE, Président - Actifin

Sébastien MARQUET, Analyste extra financier - EthiFinance

Nathalie MREJEN, Directrice de la communication et Responsable RSE - Groupe Open

Grégory SANSON, Directeur Administratif et Financier - Bonduelle

Christine SAUVAGET, Responsable de la communication - Avanquest Software

Jérôme SCHREIBER, Responsable projet développement durable - Gécina

Jean-Pierre VALENSI, Associé - KPMG

Catherine WALLERAND, Directrice juridique - Affine

A propos de MiddleNext

MiddleNext est l'association professionnelle française indépendante représentative des valeurs moyennes cotées.

Créée en 1987, MiddleNext fédère et représente exclusivement les sociétés cotées sur Euronext et Alternext de NYSE Euronext, tous secteurs d'activité confondus.

L'action de MiddleNext est triple :

- représenter et défendre les intérêts de ses entreprises membres, auprès des autorités de tutelle boursière et des pouvoirs publics ;
- assurer la promotion des entreprises cotées qu'elle fédère et renforcer leur visibilité auprès des acteurs de la communauté financière, des investisseurs et des médias ;
- accompagner les dirigeants dans la maîtrise des techniques boursières essentielles à l'optimisation de leur cotation en Bourse.

MiddleNext préside le Smaller Issuers Committee d'EuropeanIssuers, première association européenne qui promeut les intérêts des sociétés cotées en Bourse. Cette dernière regroupe 15 pays et représente près de 9.200 sociétés cotées pour une capitalisation boursière d'environ 8 500 milliards d'euros.



The logo for MiddleNext, featuring the word "Middle" in blue and "Next" in red, with a vertical line separating them.

MiddleNext

Palais Brongniart
28, place de la Bourse
75002 Paris
Tél. 01 55 80 75 75
www.middlenext.com