



HAL
open science

Activisme actionnarial -L'art du questionnement -Forum de l'investissement responsable

Viviane de Beaufort

► **To cite this version:**

Viviane de Beaufort. Activisme actionnarial -L'art du questionnement -Forum de l'investissement responsable. 2022. hal-03940531

HAL Id: hal-03940531

<https://essec.hal.science/hal-03940531v1>

Preprint submitted on 16 Jan 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



ESSEC
BUSINESS SCHOOL

Enlighten. Lead. Change.

Activisme actionnarial – L’art du questionnement - Forum de
l’investissement responsable

Viviane de Beaufort avec le soutien d’Hichâm Ben Chaïb

ESSEC RESEARCH CENTER

WORKING PAPER 2202

APRIL 29, 2022



Activisme actionnarial – L’art du questionnement - Forum de l’investissement responsable

NB : Ce document de recherche relève du Programme « gouvernance responsable » du CEDE et est soutenu par le CERESSEC

Préambule

Nous avons dessiné, voici maintenant deux ans, le profil d'un nouvel engagement actionnarial français¹. Depuis nous avons poursuivi sur le terrain du droit comparatif européen, notamment en lien avec les effets de la directive droits des actionnaires² transcrite en France avec la loi PACTE³, mais également prolongé nos travaux en examinant concrètement les méthodes des actionnaires activistes*

*Le terme d'"activiste" est ici entendu comme l'actionnaire minoritaire qui aspire à exercer une influence, isolée ou coordonnée sur les choix de l'équipe dirigeante, à la lumière de sujets qui le préoccupe.

Evolution de l’activisme actionnarial

L'honnêteté commande d'admettre que l'activisme est encore jeune dans la culture actionnariale du continent. Excepté le Royaume Uni qui traditionnellement fait la part belle aux possibilités d'action du minoritaire dans des conditions proches de celles des USA. Toutefois, il a su se structurer et devenir un canal de communication dont les dirigeants ne peuvent plus faire fi. L'engagement peut être dialogué ou plus incisif voire parfois franchement hostile, notamment sous forme de vote contre le renouvellement de dirigeants. La plupart du temps il se pratique par l'art du questionnement en Assemblée Générale et quelques acteurs dont le FIR⁴ maîtrisent à merveille l'exercice.

La vie actionnariale dans les grands groupes semble mue par une tendance comparable à celle des élans citoyens, les vellétés de décentralisation, de transparence, et de consultations en nombre.

Alors que l'influence des grands fonds US a consolidé la théorie de l'agence, selon laquelle le dirigeant est responsable à l'égard de chaque investisseur, en tant qu'agent chargé de prendre soin de son placement. Une compréhension élargie de la vocation de l'entreprises conduit à questionner son activité à la lumière de préoccupations sociétales plus larges dites RSE, telles que le climat, la mixité, ou l'insertion sociale. Le cadre légal favorise cette posture active des actionnaires aux côtés de l'équipe dirigeante, grâce aux obligations de reporting, l'approbation des critères de rémunération avec la publication du ratio d'équité, etc.

¹ DE BEAUFORT, V. (2019). L'engagement actionnarial en France, vecteur de gouvernance pérenne ? Revue des Sociétés, (6), pp. 375-390.

² La directive Droit des actionnaires (Shareholders' Rights Directive 2) dite SRD vise à encourager l'investissement à long terme des actionnaires, renforcer la transparence entre investisseurs et émetteurs et faciliter l'exercice des droits des actionnaires.. afg-note-directive-droit-des-actionnaires-rgamf-2020-05-18-v2-.pdf

³ [Loi 22 mai 2019 PACTE croissance et transformation des entreprises | Vie publique.fr \(vie-publique.fr\)](https://www.vie-publique.fr/loi/2019-05-22)

⁴ [ISR - Forum pour l'Investissement Responsable \(FIR\) \(frenchsif.org\)](https://www.frenchsif.org/)

L'outil du questionnement privilégié en France

Plus facile à utiliser que le dépôt de résolutions qui en France demande de rassembler déjà un pourcentage conséquent de droits de vote (0,5%), permettant de soulever des sujets extrêmement précis, tout en donnant à l'interpellation une exposition publique, le questionnement ou l'art de la question s'érige comme alternative aux instruments plus contraignants ou à la voie contentieuse, lourde et intimidante pour de petits actionnaires.

La démocratisation du dialogue actionnarial à laquelle on assiste entraîne une diversification des acteurs engagés. Alors que les tentatives d'influence émanaient traditionnellement des institutionnels et se faisaient sur un mode discret et direct en interne, elles sont désormais aussi alimentées par des actionnaires plus petits qui se coordonnent souvent, grâce à des associations d'actionnaires, à la pédagogie des proxies, mais n'hésitent pas même isolés, à intervenir. On notera par ailleurs que certaines ONG achètent une action pour pouvoir s'exprimer en assemblée sur les sujets qui les préoccupent.

En parallèle, les sujets d'engagement évoluent: les performances économiques, la rémunération des dirigeants et les conventions règlementées demeurent des sujets du dialogue actionnarial, mais ils cèdent du terrain aux sujets ESG. L'activisme devient sociétal, tout particulièrement sur les registres : climate change, biodiversité, droits humains, politique sociale, mixité et plus récemment éthique des affaires.

Tandis que le législateur cadre ces sujets, facteurs de risque réputationnel ou financier, les activistes s'en font les hérauts et les actionnaires institutionnels tendent à inclure directement des critères RSE dans leur politique d'investissement.

C'est dans ce contexte et pour ces raisons que parmi nombre de sujets de gouvernance a été choisi cet exercice spécifique autour du questionnement réalisé par le FIR en 2021 auprès des grands groupes du CAC40.

Travaux sur le questionnement du FIR au CAC40 - AG 2021

Propos liminaire

Cet exercice a été mené de juillet 2021 jusqu' en janvier 2022 avec 26 participantes du Women Board Ready ESSEC⁵ sous la direction de Viviane de Beaufort dans le cadre du programme gouvernance d'entreprise pérenne du CEDE⁶.

Les participantes du Women Board Ready 13

BAILLOT Sophie, BERTRAND Mireille, BEVALOT Valérie, BLANC Anncéline, CARPENTIER Tatiana, CHARKY, Caroline, CREZE Chantho, DROUET Françoise, DURAND Isabelle, FOUQUET Florence, FRANCESCHETTI Caroline, GOUACHE Nathalie, HAVET Nathalie, HERESON Sindy, KICHER Faroudja, LATASTE Caroline, LESTRADE Dominique, LETANG Catherine, LIARD Agnès, MICARD Bénédicte, PENENT Alexia, POURTALET Pascale, SESSIN Martine, SINCLAIR Véronique, THIBORD Bénédicte, TOKO Fatie.

Méthodologie :

L'exercice consistait à examiner les réponses des entreprises du CAC40 aux 13 questions posées par le FIR pour les Assemblées Générales 2021 (voir annexes), les comparer aux

⁵ [Advanced Certificate - Women Be Board Ready | ESSEC Executive Education](#)

⁶ [Centre Européen de Droit et d'Economie \(CEDE\) \(essec.edu\)](#)

documents officiels, les commenter et les évaluer en parallèle de l'évaluation menée par le FIR.

Les travaux bruts se présentent sous la forme de 4 fichiers Excel (en annexe) reprenant les questions à partir de 4 thèmes :

- **Team 1 – Ecologie et devoir de vigilance environnemental** : respect des Accords de Paris, investissements verts, impacts sur la biodiversité, soutenabilité des ressources et filières d'approvisionnement.
- **Team 2 – Devoir de vigilance et droits humains** : solidarité entre acteurs économiques, concept de « salaire décent », soutenabilité des fournisseurs.
- **Team 3 – Politique sociale et politique de mixité** : impacts sociaux du télétravail, critères ESG des accords d'intéressement, label responsable de l'épargne salariale, égalité femme-homme, inclusion des partenaires sociaux.
- **Team 4 – Ethique des affaires et bonne gouvernance** : *reporting* fiscal, ratio d'équité, lobbying et RSE, partenaires sociaux et transition juste.

Chaque fichier récapitule le nom de l'entreprise – la réponse de l'entreprise à la question – le commentaire et l'évaluation de la qualité de la réponse qui respecte un code couleur (rouge, orange, vert pale, vert) afin de faciliter la comparaison entre les résultats du FIR et les nôtres. L'évaluation a été faite après avoir préalablement examiné les questions et le rapport du FIR en 2020 à titre de référence.

*Le classement général de l'entreprise réalisée par le FIR n'a pas été repris dans les travaux car l'exercice de consolidation des réponses qui n'ont pas forcément de liens entre elles nous a semblé artificiel – voir partie 2 de l'étude questionnement des questions.

Le document de recherche a été rédigé à partir d'une consolidation et d'un enrichissement des 4 rapports d'étonnement sur chaque thème. Une première partie porte sur les évaluations, une seconde questionne les questions du FIR et les processus de réponse des entreprises afin de tenter d'apporter un autre regard.

NB ce document peut être utilisé et cité, dans sa totalité ou en partie en mentionnant la référence suivante @CEDE- ESSEC- Women Board Ready 13- Viviane de Beaufort

Résumé :

Il suffit d'assister aux Assemblées générales de la saison 2022 pour acter l'importance du dialogue actionnarial. Les actionnaires minoritaires souvent mis à l'écart pendant l'épisode Covid ont dans le contexte anxieux de crise russo-ukrainienne, une attente à l'égard des mandataires sociaux des grands groupes.

Le dialogue peut être écrit ou oral et incisif, même s'il y a peu de résolutions externes, l'art du questionnement s'ancre comme pratique de bonne gouvernance. Si la performance financière est interrogée, l'ESG se taille la part belle depuis quelques temps, poussée par quelques acteurs engagés dont le Forum de l'Investissement Responsable (FIR) qui questionne depuis 2020 le CAC40.

Sous la direction de Viviane de Beaufort a été mené un contre-exercice d'évaluation des réponses faites par les grands groupes aux 13 questions du FIR de 2021 (en ayant en miroir l'exercice antérieur de 2020). Les participantes du programme Women Board Ready ESSEC ont ainsi mené une analyse du questionnement du FIR sur 4 thèmes majeurs de la gouvernance extra-financière : Ecologie et devoir de vigilance environnemental ; Devoir de vigilance et droits humains ; Politique sociale et politique de mixité ; Ethique des affaires et bonne gouvernance.

Invitant à prendre au sérieux cette démarche vertueuse du FIR, la recherche souligne l'importance de la transparence du processus interne d'élaboration des réponses pour permettre d'identifier le degré d'engagement de la direction et du conseil d'administration, ainsi que le besoin d'amélioration de la collecte des données des rapports annuels. Tout ceci doit enfin permettre de projeter des questions améliorées pour cette année 2022.

Mots clés : Assemblée générale, AG, dialogue actionnarial, art du questionnement, FIR, questions écrites, RSE, ESG, actionnaire minoritaire, entreprise responsable, direction, conseil d'administration, gouvernance d'entreprise, parties prenantes, AG2021, CAC40, activisme actionnarial.

Abstract:

It is enough to attend the General Meetings for the 2022 season to acknowledge the importance of shareholder dialogue. Minority shareholders, often sidelined during the Covid episode, have in the anxiety-provoking context of the Russian-Ukrainian crisis, an expectation regarding the corporate officers of large groups.

The dialogue can be written or oral and incisive, even if there are few external resolutions, the art of questioning is anchored as a practice of good governance. If financial performance is questioned, ESG has been carving out the lion's share for some time, pushed by a few committed players including the *Forum de l'Investissement Responsable* (FIR), which has been questioning the CAC40 since 2020.

Under the direction of Viviane de Beaufort, a counter-exercise was carried out to assess the answers made by the major groups to the 13 questions of the 2021 FIR (mirroring the previous exercise of 2020). The participants of the ESSEC Women Board Ready program thus conducted an analysis of the questions of the FIR on 4 major themes of extra-financial governance: Ecology and environmental duty

of vigilance; Duty of care and human rights; Social policy and diversity policy; Business ethics and good governance.

Inviting us to take this virtuous approach of the FIR seriously, the research underlines the importance of internal process transparency for developing answers that help identifying the commitment degree of management and board of directors and the need for improvement of data collection taken from the annual reports. It must finally serve to project improved questions for this year 2022.

Key words: General Meeting, GM, shareholder dialogue, art of questioning, FIR, written questions, CSR, ESG, minority shareholder, responsible company, management, board of directors, corporate governance, stakeholders, GM2021, CAC40, shareholder activism.

1ère PARTIE : Traitement et évaluations des réponses

1. Ecologie et devoir de vigilance environnemental

Introduction

Jusqu'à présent, la réalité de la RSE dans les entreprises quant à la dimension « E » se focalise le plus souvent sur la partie transition énergétique, empreinte écologique omettant des dimensions importantes dont la question de la biodiversité. La loi devoir de vigilance puis la loi PACTE (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises de 2019) mais aussi la création du HCC (Haut Conseil pour le Climat) ou d'autres initiatives telles qu'Impact climat, Lab Capital Nature, Act4nature, l'arrivée de nouvelles normes notamment sur les émissions de gaz à effets de serre et le bilan Carbone; enfin la pression de la société et des ONG qui utilise des pétitions et parfois des mises en cause (name & shame) sur les réseaux sociaux et récemment des procès orchestrés (affaire Total), accompagnées d'éventuelles taxes, pénalités et sanctions, poussent les entreprises à accélérer et expliciter leurs actions - rendre des comptes. Les risques sont avérés présentés dans la cartographie des risques à tenir, mais certains vont au-delà et prennent conscience des opportunités business (nécessité d'innover) ou de réputation.

C'est dans ce contexte que les questions du FIR posées en 2020 puis en 2021 (nous n'étudions ici que l'année 2021 mais avons procédé à des comparaisons sur les réponses antérieures) aux groupes cotés du CAC 40, en France, interviennent et permettent de situer leurs actions - du moins leurs réponses officielles par rapport à leur devoir de vigilance en matière environnementale et leurs obligations en matière d'Ecologie.

Question 1

Pour être en ligne avec l'Accord de Paris, quels sont les montants de CAPEX à horizon 2025 ? Comment ces CAPEX seront répartis sur l'ensemble de la chaîne de valeur entre CAPEX de maintenance et CAPEX de croissance ?

Top best

- HERMES INTERNATIONAL : stratégie très claire, plan d'action et capex spécifiés qui tendent à prouver qu'une démarche concrète est en cours.
- SCHNEIDER ELECTRIC : stratégie très claire, plan d'action et capex spécifiés, en phase avec le FIR 2020. La prise en compte du volet environnemental s'est faite depuis plusieurs années et s'est transformée en vrai levier de développement de Schneider. C'est un atout très différenciant vis-à-vis de leurs concurrents aujourd'hui.
- SAINT GOBAIN : stratégie très claire et documentée, aussi bien pour les scopes 1 et 2 (fonctionnement des sites) que pour le scope 3 avec la prise en compte de l'impact des produits proposés, comme Schneider. Cependant pour Saint Gobain l'implication du volet environnemental dans le scope 3 paraît plus naturelle, du fait du positionnement historique de Saint Gobain dans la rénovation bâtementaire.
- DANONE : société à mission, avec une stratégie très claire et documentée et notamment un accompagnement concret des parties prenantes que sont les producteurs agricoles, 1ers fournisseurs de Danone, et de ce fait, un impact sociétal majeur.

Top flop

- ALSTOM : ne communique absolument rien ! En phase avec leur réponse au FIR 2020 de ne pas se sentir concerné par le sujet environnemental
- PUBLICIS : société de service qui au-delà d'indiquer le sujet de capex n'est pas pertinent pour elle - ce qui n'est pas complètement vrai, a minima pour les bâtiments qu'elle occupe - ne fait aucune proposition, à la différence des banques, pour indiquer ce qui serait pertinent dans son secteur d'activité.
- STELLANTIS : aucune info précise. L'électrification est spécifiée mais à quelle échéance ? Rien sur l'efficacité énergétique alors que ses sites de production sont de gros consommateurs d'énergie.
- RENAULT : pas de stratégie d'entreprise claire, aucune donnée précise et quantitative, illustre simplement de quelques démarches isolées dont on n'est pas en mesure de dire si elles sont vraiment représentatives d'un plan d'action plus global.

Question 2

**Comment limitez-vous l'impact de la perte de biodiversité sur vos revenus futurs ?
Préciser les indicateurs et moyens mis en place ?**

Top best:

Les Top 3 ont développé une stratégie globale qu'ils pilotent pour la restauration de la biodiversité et s'inscrivent dans une démarche d'action collective, ils cherchent notamment à basculer l'ensemble de la chaîne de valeur pour faire bouger les lignes au-delà de leur propre périmètre.

- KERING : Engagement fort sur l'impact net positif sur la biodiversité d'ici 2025 avec protection d'un million d'hectares d'habitat essentiels et irremplaçables, en dehors de leur chaîne d'approvisionnement ; soutien pour des pratiques agricoles régénératrices pour un million d'hectares liés directement à sa chaîne de valeur. Kering a créé le Kering Generating fund for nature avec une dotation de 5 millions d'euros. Le groupe a mis en place un compte de résultat environnemental EPL en open source depuis 2019.
- DANONE : le Groupe travaille concrètement à la préservation et développement des variétés locales et rares dans leurs produits. Ils sont investis depuis 1992 sur toute la protection des impluvium avec les agriculteurs, associations et pouvoirs publics (protection des zones humides fragiles à travers les pratiques). Il a initié en 2019 une coalition appelée one planet business for Biodiversity qui rassemble 26 entreprises de grande ampleur. Avec ses partenaires et fournisseurs, le groupe a démarré la mise en place de systèmes d'agriculture régénératrice, qui représentent 15 % des ingrédients agricoles en 2021.
- HERMES INTERNATIONAL : Hermès a initié des partenariats et s'inscrit dans des dispositifs internationaux Act4Nature, s'appuie également sur des ONG comme WWF ou encore sur le Global Biodiversity, score prôné par IPBES (Intergovernmental science policy platform on biodiversity and ecosystem service), l'équivalent du GIEC sur la Biodiversité – Hermès travaille de multiples scénarii opérationnels en parallèle et ne s'enferme donc pas dans une seule réponse.

Top flop

- SOCIETE GENERALE : compte tenu du modèle de banque d'affaire diversifiée, la société Générale considère son impact sur les revenus futurs très limité alors que le secteur bancaire est reconnu comme le premier levier de développements des activités d'une société. A travers leurs choix de financement d'entreprises, ils peuvent avoir un impact direct sur des entreprises contributives à la biodiversité ou avec impact négatif.
- ST Microelectronics
- ALSTOM : aucune action - Ne semble pas concerné eu égard à leur réponse « La perte de la biodiversité n'est pas considérée comme un risque matériel pour le Groupe. »

Question 3 :

Comment anticipez-vous la raréfaction de certaines ressources naturelles et les difficultés d'approvisionnement de vos ressources stratégiques ? En quoi cela affecte-t-il vos modèles économiques et comment sécurisez-vous vos filières d'approvisionnement ?

Top best

- DANONE : sujet très identifié dans la stratégie du Groupe depuis longtemps et adressé avec une vision très large de la responsabilité et étayé par des actions concrètes depuis de nombreuses années, bien avant les réglementations
- SCHNEIDER : engagé sur le sujet depuis longtemps
- HERMES : très complet dans son approche
- SAINT-GOBAIN : a fait du sujet un axe stratégique suivi au plus haut niveau du Groupe,
- LEGRAND : une réponse qui n'est pas à la hauteur avec une évocation de la pénurie composant qui n'a rien à voir avec l'écologie. A noter cependant qu' il y a quelques années, ils faisaient de l'écoconception alors que ce n'était pas encore « obligatoire » et normatif.

Top flop

- AXA : – le 1^{er} assureur européen - considère que le sujet ne relève pas du Corporate mais de son activité d'investisseur Asset Manager, ce qui amène à passer à côté de la question et inquiétant alors qu'il y aura à assurer des risques climatiques allant croissants dans le futur...
- PUBLICIS : une approche très réduite du sujet alors que leur taille, leurs implantations et leur activité (voire leur culture d'entreprise) devraient en faire un « leader d'opinion ». Fait du « green » dans les campagnes pub de ses clients mais ne se l'applique pas à lui-même...
- ORANGE : Évoque un intérêt – écologique - mais au travers d'études sur les terres rares aux dates coïncidant à des pénuries de composants électroniques – l'angle purement économique « narrow » est à regretter.
- RENAULT : réponse standardisée qui renvoie à la taxonomie, ce qui laisse à entendre qu'ils attendent un cadre contraint pour agir
- PERNOD RICARD : une approche réduite à la cartographie des terroirs prioritaires et des programmes de biodiversité et d'agriculture durable.

2. Devoir de vigilance et droits humains.

Introduction

Le devoir de vigilance introduit par la loi française du même nom emporte obligation aux entreprises concernées dont celles du CAC 40 font évidemment partie d'identifier les risques sociétaux tout au long de la chaîne d'approvisionnement et de production et de mettre en place au titre d'une obligation de moyens des mesures préventives. La crise Covid étant passée par là, ce devoir a pu prendre une dimension morale ; des alertes d'ONG sur certaines pratiques du secteur textile par exemple en sont la preuve. L'accompagnement par les grands groupes de leurs fournisseurs et sous-traitants au quotidien et tout particulièrement en temps de crise, le fait d'acter la dépendance importante de ces petits acteurs nationaux ou à l'étranger introduit une dimension supplémentaire : il est demandé aux grands groupes d'être proactifs et solidaires

De même que la question difficile mais désormais incontournable du salaire décent se pose aujourd'hui obligeant les groupes à travailler au plus près du terrain pour assurer le bon minima localement.

Question 4..

La solidarité entre acteurs économiques, grandes et petites entreprises, semble nécessaire pour limiter les impacts négatifs de la crise actuelle. Comment votre groupe adapte-t-il, aux plans national et international, ses pratiques d'achat ou de vente, pour soutenir ses fournisseurs ou ses clients qui sont affectés par la crise ? Appliquez-vous des politiques différenciées pour les TPE-PME ? La crise vous a-t-elle poussé à changer structurellement vos politiques en la matière ?

Top Best

Kering : une attention particulière aux fournisseurs et partenaires commerciaux : suivi de l'impact financier de la crise ; - respect par le groupe des contrats, et des délais de paiement, avec pour certains fournisseurs la mise en place de règlements anticipés ou de solutions d'affacturage inversé ; mise en place d'initiatives locales, par exemple en Italie, pour s'assurer de la bonne information des fournisseurs sur les mesures de protection et d'urgence à adopter, particulièrement pour la santé et la sécurité de leurs collaborateurs, mais aussi sur les mesures d'aide gouvernementale existantes. En mai 2020, Gucci a étendu aux petits fournisseurs italiens, son partenariat avec la banque Intesa SanPaolo, pour permettre l'accès à des prêts à des conditions réservées aux grands groupes (Programme « Sviluppo filiere ») . Audits sociaux sur la protection des employés et des fournisseurs. En novembre 2020, étude portant sur la crise sanitaire auprès des 1 500 fournisseurs directs des marques.

Schneider Electric : a donné la priorité au soutien de la continuité des activités en assistant les clients et partenaires dans la reprise, l'adaptation ou la conception de nouveaux projets en leur fournissant une capacité de résilience numérique, des outils et infrastructures cybersécurisées et un support technique H24. A adapté sa chaîne de logistique internationale pour façonner des solutions à la demande des clients, travaillé sur des sources d'approvisionnement alternatives et revu la gestion des stocks. L'accélération de la digitalisation a permis d'offrir aux clients, fournisseurs et sous-

traitants des plateformes de conception collaboratives et de limiter la disruption liée à la crise.

1er prix du plan de Vigilance 2020 a reçu de nombreuses distinctions en matière de développement durable et de RSE.

Hermès International : Prise en compte de la crise avec un soutien matériel et financier aux partenaires de toutes tailles de l'entreprise, notamment les TPE et PME.

Vivendi : Réponse très détaillée montrant qu'ils prennent le sujet au sérieux, notamment attentifs au paiement des artistes qui fournissent du contenu. Dans le rapport RSE, soutien aux libraires, soutien aux créateurs. Vivendi a fortement investi pour soutenir son écosystème.

Top flop

- Vinci : peu d'actions mises en place en faveur des fournisseurs, l'entreprise semblant être attentiste vis-à-vis de ces derniers.
- ArcelorMittal : report des réponses à septembre
- Unibail-Rodamco-Westfield : la société annonce se préoccuper d'abord de l'optimisation des coûts et fini par dire qu'il a pu adapté ses pratiques en temps de pandémie. Elle ne semble pas avoir progressé depuis l'an dernier.
- Saint-Gobain : Les réponses n'ont guère varié par rapport à 2021. En dépit du nombre important de fournisseurs de la supply chain impactés (350k), peu de souplesse et de solidarité. Aucun aménagement des conditions de paiement. Suivant les prescriptions gouvernementales SG a mis en place une ligne d'alerte pour ses fournisseurs afin de pouvoir signaler tout manquement dans les conditions de paiements. Point positif: dans la section 3 de son DEU, il est indiqué que la politique d'achats est fondée sur l'établissement de partenariats à moyen et long terme avec ses fournisseurs intégrant des critères, éthiques sur les droits humains, les conditions de travail ; le respect des normes santé sécurité et l'environnement.

Question 6

Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui, laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?

Top Best

- **Kering** : Le Groupe est particulièrement attentif à mettre en place au profit de ses collaborateurs une couverture santé, prévoyance, couverture médicale en ligne avec les protections offertes en la matière dans les pays matures. Reprise de la définition du Global Living Wage Coalition. Engagement formalisé dans leur charte "Sustainability principles" et charte Fournisseur. Démarche aussi de développer des pratiques sectorielles cohérentes avec la mise en place d'études et d'outils. Kering au même titre que les grands groupes du secteur du Luxe sont très acteurs sur le respect d'un salaire décent pour leurs collaborateurs directs dans le monde: la nature artisanale de leur production joue un rôle important.
- **Veolia** : Du fait de la multiplicité et la diversité des implantations de Veolia, le groupe n'a pas adopté de définition de salaire décent au niveau global ou même local. Cependant, la stratégie de Veolia en matière de ressources humaines intègre des politiques sociales attractives intégrant l'ensemble des éléments de rémunération, mais aussi des systèmes de plans d'épargne avec des dispositifs d'abondement au niveau

mondial et des politiques de santé, protection sociale et de prévoyance essentielles. Les salaires du groupe, notamment ceux des populations ouvrières (54 % des effectifs), se situent systématiquement au-dessus des minima nationaux. Ces rémunérations sont vérifiées annuellement par un organisme de tiers indépendant. Dans la volonté d'assurer un travail décent à nos salariés directs et indirects au travers des accords cadres du groupe, Veolia est adhérent au Global compact et au Global Deal. Le principe est d'adopter une attitude socialement responsable avec des rémunérations intégrant des standards supérieurs aux lois en vigueur. Veolia porte une attention continue à ces sujets au sein de son dialogue social, qui s'intègre pleinement dans l'esprit de sa raison d'être, des Objectifs du développement durable et des prescriptions de l'Organisation internationale du travail.

S'agissant de sa chaîne d'approvisionnement, afin de prévenir les risques liés au respect des règles d'éthique, de droit social (droits de l'Homme, travail des enfants, corruption...) et de respect de l'environnement (pollution, biodiversité, ...), des clauses spécifiques de développement durable et anticorruption sont systématiquement intégrées dans les nouveaux contrats ou les contrats renouvelés/avenants. La charte fournisseurs du groupe est signée par les tiers lors des consultations. Elle permet d'engager et de responsabiliser les fournisseurs sur les principes et processus achats de Veolia, y compris dans leur propre chaîne d'approvisionnement.

L'évaluation RSE des fournisseurs fait partie intégrante du programme de conformité Achats du groupe. Cette évaluation consiste en un audit documentaire et la prise en compte de controverses par un prestataire indépendant, portant sur 21 critères répartis sur les axes environnementaux, sociaux (droit de l'Homme...), éthiques (corruption...) et achats responsables. Ces évaluations sont réalisées lors de l'appel d'offres et lors d'une campagne annuelle et donnent lieu à une note. Le fournisseur doit apporter les preuves nécessaires qui sont ensuite analysées par des experts RSE. Le volet social de cette évaluation prend en compte les éléments suivants : santé & sécurité des employés, conditions de travail, dialogue social, gestion des carrières & formations, travail des enfants, travail forcé, diversité, discrimination, harcèlement... Les notes de nos fournisseurs sont suivies et un plan d'action est prévu, pouvant aller jusqu'au déréférencement du fournisseur, en cas de score non conforme aux exigences de Veolia. Des actions correctives peuvent être mises en place afin d'aider nos fournisseurs à améliorer leur performance RSE. Par ailleurs, un dispositif de "Veille 360°" en continu nous permet d'être alerté en cas de condamnations ou de controverses liées à un fournisseur. Ces évaluations sont menées dans 42 BUs du groupe. En 2020, la dépense évaluée représente 3,5 milliards €. Plus de 70 % de nos fournisseurs stratégiques sont évalués.

Membre fondateur de B4IG, Veolia fait vérifier les salaires par un organisme indépendant et se préoccupe aussi des salaires proposés auprès de ses sous-traitants par une charte éthique et évalue 70% de ses fournisseurs. Les réponses aux questions du FIR figurent en bonne position sur leur site web.

- **Schneider Electric :**

Conformément à sa politique en matière de Droits humains et à ses Principes de Responsabilité, Schneider Electric estime que l'obtention d'un salaire décent est un droit humain fondamental. Schneider Electric s'engage à verser à ses collaborateurs les moins bien rémunérés au minimum le salaire de subsistance (ou salaire décent) leur permettant de répondre aux besoins élémentaires de leur famille. Par besoins élémentaires, le Groupe entend la nourriture, le logement, l'hygiène, l'éducation, la santé ; un revenu discrétionnaire est calculé pour un niveau de vie local donné. En 2018, Schneider Electric a entamé une collaboration avec un conseiller indépendant, Business for Social Responsibility (BSR), afin de mettre en œuvre un engagement

envers le salaire de subsistance. Schneider Electric a lancé un processus global d'analyse des niveaux de rémunération et des pratiques en matière d'emploi par comparaison à des standards locaux de salaire de subsistance déterminés par BSR. Fin 2019, l'analyse portait sur 63 pays atteignant 99 % de l'empreinte Schneider Electric. En ce qui concerne l'année 2020, la crise de la COVID-19 a souligné encore plus fortement la nécessité d'un filet de sécurité pour garantir un niveau de revenu minimum aux collaborateurs. Compte tenu de la complexité de l'évaluation et de l'atténuation de l'impact macroéconomique de la crise, le Groupe n'a pas effectué d'analyse des écarts en 2020. Néanmoins, Schneider Electric a réitéré son engagement à verser au minimum un salaire décent à 100 % de ses collaborateurs, dans le cadre de politiques justes et équitables.

À partir de 2021, l'engagement fera l'objet d'un audit annuel avec le soutien d'un tiers indépendant. Schneider Electric continue également de faire partie des coalitions de grandes entreprises telles que le G7 Business for Inclusive Growth (B4IG), l'OCDE et le groupe « LEAD » du Pacte Mondial des Nations Unies pour le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Ces coalitions mondiales travaillent de concert pour mettre en œuvre des normes de salaire décent pour leur personnel et dans l'ensemble de leur écosystème.

La prise en compte d'un salaire décent pour les salariés des fournisseurs de Schneider Electric s'inscrit dans la politique d'achats durables du Groupe. Depuis 2004, le Groupe encourage ses fournisseurs afin qu'ils s'engagent eux-mêmes dans une démarche durable. À partir de 2012, Schneider Electric a souhaité se placer dans une démarche d'amélioration continue plus suivie avec ses fournisseurs en les encourageant à progresser selon les lignes directrices de la norme internationale ISO 26000.

Cette démarche est renforcée par les Conditions générales d'Achats auxquelles tout fournisseur doit se conformer : chaque fournisseur s'engage à respecter les principes et lignes directrices de la norme ISO 26000.

Schneider Electric a défini de nouveaux objectifs pour la période 2021-2025, dans le cadre de la stratégie de développement durable et en particulier de son programme 'Devoir de Vigilance'. En développant le précédent plan d'audit de 350 fournisseurs à risque élevé, le Groupe s'est fixé désormais l'objectif de réaliser 1 000 audits sur site des fournisseurs à risque élevé et 3 000 audits d'auto-évaluation de fournisseurs à risque moyen.

Le Groupe souhaite également garantir que 100 % de ses fournisseurs stratégiques assurent un travail décent, selon la définition de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), à leurs salariés d'ici 2025.

SE démontre son exemplarité sur la promotion et la mise en place d'un salaire décent pour ses collaborateurs, condition requise pour engager sa supply chain avec succès.

Les Echos 1/09/21 "Salaires Décents: quand les multinationales s'engagent" Samir Hamladji : SCHNEIDER ELECTRIC mène le combat pour la mise en place d'un salaire décent (salaire de subsistance) pour leur salariés partout dans le monde avec exemplarité et a pour objectif d'engager leur chaîne de fourniture dans leur sillage (cf article Les Echos 1/09/2021 cité en référence) . Conformément à sa politique en matière de Droits humains et à ses Principes de Responsabilité, Schneider Electric estime que l'obtention d'un salaire décent est un droit humain fondamental. Schneider Electric s'engage à verser à ses collaborateurs les moins bien rémunérés au minimum le salaire de subsistance (ou salaire décent) leur permettant de répondre aux besoins élémentaires de leur famille. Par besoins élémentaires, le Groupe entend la nourriture, le logement, l'hygiène, l'éducation, la santé ; un revenu discrétionnaire est calculé pour un niveau de vie local donné.

- **StMicroelectronics** : Le groupe a une définition du « salaire décent » depuis plusieurs années et reporte de façon transparente et publique le pourcentage d'employés au-dessus cette notion (90.1% en 2020). Nous mettons à jour chaque année ces valeurs. L'approche de notre société est de rémunérer ses collaborateurs cadre et non cadre au niveau du marché, à compétence équivalente et en fonction de leur criticité. Dans les principaux pays dans lesquels nous opérons, notre pratique de rémunération, en ligne avec notre politique groupe, est supérieure au minimum légal ou conventionnel et, dans tous les cas, respecte ces minimas.
Définition de salaire décent et indicateur mesurant le taux d'employé au-dessus. (90%)
Ils ont une approche visant à avoir des salaires compétitifs pour chacun de leur marché (et non pas forcément décent)

Top flop

- **Atos** : Le salaire décent n'est pas défini. Il n'y a pas non plus de cas concret présenté.
- **Pernod Ricard** : Le salaire décent n'est pas défini. Les salaires appliqués doivent respecter ou dépasser les normes minimales, légales ou appropriées en vigueur dans l'industrie. L'entreprise n'est donc pas volontariste sur le sujet.
- **Vinci** : Les questions du FIR ne semblent pas très prises au sérieux. Les réponses sont génériques, relèvent de la communication.
- **Publicis** : Publicis se sent peu concerné par cette problématique qui ne paraît pas majeure ou pertinente à ses yeux considérant la structure de son activité. A noter toutefois qu'en 2021, l'entreprise porte un regard sur la politique de ses fournisseurs dans la question du salaire décent, sans que ne soit démontré un engagement véritable en ce domaine. Réponse très administrative en 2020 et 2021.

3. Politique sociale et politique de mixité

Introduction

La tendance des grands groupes à intégrer la RSE* dans leur politique est désormais incontournable et puissante. Le S de social moins développé que le E Ecologie semble rattraper le retard sur la mixité c'est une évidence sur les aspects sociaux il y a plus de diversité. L'intégration dans la gouvernance mais aussi l'application et l'exécution concrète varie encore beaucoup d'une entreprise à l'autre.

La responsabilité sociale des entreprises (RSE) est la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable. A noter que le terme "sociétal" jugé plus adapté et plus large, a dorénavant supplanté le terme initial de "Social". La démarche consiste pour les entreprises à prendre en compte les impacts sociaux et environnementaux de leur activité pour adopter les meilleures pratiques possibles, et contribuer ainsi à l'amélioration de la société et à la protection de l'environnement. La RSE permet d'associer la logique économique, la responsabilité sociale et préoccupation environnementale en définissant les responsabilités des entreprises vis-à-vis de leurs parties prenantes. La RSE recouvre une large palette de domaines dont la connaissance provient en grande partie d'informations extra-financières. L'enjeu pour la gouvernance consiste donc à identifier les dimensions RSE essentielles et pertinentes pour l'entreprise afin de s'assurer de leur réelle prise en compte.

Depuis 2012, la loi dite Grenelle 2 impose aux entreprises de plus de 500 salariés, la publication d'un reporting RSE au sein du rapport de gestion autour de 3 principes : une liste

d'indications précises ; une logique 'complain' ou 'explain' ; une attestation et une vérification par un tiers indépendant.

Sur le thème plus spécifique de la mixité ou l'égalité femme-homme les textes fondateurs sont sans doute la loi Copé-Zimmerman de 2011 qui a fait progresser la parité dans les conseils d'administration des plus grandes entreprises - ce qui place la France en 1ere place sur ce sujet au niveau Européen et Mondial. Quant à la politique d'égalité des salaires, si les lois ont été nombreuses c'est clairement en 2019, l'Index Pénicaud qui a créé un outil concret pour s'attaquer aux inégalités salariales hommes-femmes

Question 5 :

Comment gérez-vous, au niveau du groupe, les impacts sociaux associés au développement massif du télétravail depuis le début de la pandémie ? Notamment en termes de gestion des risques psychosociaux, de participation aux frais, d'enquête de satisfaction des salarié.e.s, d'inversion du choix des salarié.e.s, de part des salarié.e.s en télétravail, etc. ?

Question nouvelle. Il y a eu des interrogations sur l'inscription du télétravail dans une stratégie de RSE, car si il comporte un certain nombre d'avantages sociaux et environnementaux; il a son lot d'inconvénients, le plus documenté étant les risques psycho-sociaux. Pour l'analyse, nous retenons le télétravail comme une dimension de la RSE, dans la mesure où il correspond à une attente majeure des salariés (équilibre vie pro - vie perso), Il convient de maintenir la question sur le télétravail et sur les modes de travail hybrides dans les prochains questionnaires puisque ces pratiques déployées en urgences semblent être devenues monnaie courante. Mais des éléments de contexte vont permettre de reformuler la question:

Le 26 novembre 2020, l'accord national interprofessionnel " pour une mise en œuvre réussie du télétravail "a été signé, et ses recommandations doivent désormais être prises en considération. Par ailleurs, l'Observatoire de la RSE (ORSE) a édité un rapport avec 6 recommandations : Définir des missions « télétravaillables » dans les fiches de poste ; Définir les lieux autres que l'entreprise pour effectuer le travail (Loi LOM, plan de mobilité), Accompagner la transformation des relations managériales, Définir le « TDD » télétravail à durée déterminée, Définir le télétravail exceptionnel et des scénarii de crise ; A titre plus prospectif, s'interroger sur la valeur du travail, et sur l'avenir de l'entreprise et du salariat (principes d'équité et de solidarité).

Constats et évolutions

- La quasi-totalité des répondants mentionnent la mise en place d'accompagnement et de prévention de risques psycho-sociaux.
- Certains groupes avaient déjà des accords de télétravail, qu'ils font évoluer du fait de la pandémie.
- La plupart ont mené des enquêtes internes pour mesurer les attentes des collaborateurs et leur satisfaction vis -à -vis des accords en place. Il est à noter que les taux de satisfaction (quand mentionnés) sont très élevés.
- Peu d'entre eux fournissent des données chiffrées, la plupart restent sur la description des actions mises en œuvre.

Top best

- SCHNEIDER ELECTRIC : un accord sur le télétravail était déjà en place. Il va être revu pour tenir compte de l'évolution liée à la pandémie. Des données chiffrées sur les enquêtes de satisfaction sont fournies.
- CRÉDIT AGRICOLE : Beaucoup d'éléments concrets. Focus sur les risques psychosociaux entendus dans un sens très large: collaborateur et ses proches. Accords spécifiques sur le télétravail. Enquête d'engagement avec mention du nombre de participants
- LEGRAND : Accord complet sur le télétravail avec renégociation future. Accompagnement psy, formation. Remboursement frais, équipement respirateurs, équipes de crise

Top flop

- L'ORÉAL : Réponse évasive et peu étayée. Aucun indicateur chiffré
- DANONE : Ne répond pas à la question du FIR
- AIR LIQUIDE : Réponse assez vague. Des négociations sont en cours depuis la pandémie.

Question 7 :

Dans le cadre de la formule des accords d'intéressement dont bénéficient vos salarié.e.s en France, prenez- vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui : Quels sont ces critères ? Ont-ils évolué depuis le 1er avril 2020 ? Quelle est la proportion de ces critères dans la formule d'intéressement ? A-t-elle évolué depuis un an ? Quelle est la part des salarié.es concernés ?

Constats et évolution

Nous constatons qu'environ la moitié des entreprises répondent de façon similaire entre 2020 et 2021, l'autre moitié apporte des améliorations : plus de détails, et des illustrations chiffrées.

Top best

CAP GEMINI : objectif RSE portant sur la réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre par collaborateur.

AIR LIQUIDE : objectif RSE représente 20 % de l'ensemble des critères au moins critères d'inclusion visant les populations les plus éloignées de l'emploi diminution des émissions de CO2, actions mesurant la participation des salariés à des actions sociales, solidaires ou environnementales

HERMES : Capacité à réduire les déchets, la maîtrise des risques chimiques, la réduction de la consommation d'eau.

Top flop

ATOS : réponse vague sur l'importance des critères sur les accords présents et pas de visibilité sur les accords futurs si ce n'est une volonté d'inclure ces critères.

ARCELORMITTAL : critères environnementaux et sociaux peu pris en compte, critères uniquement Santé et Sécurité.

TELEPERFORMANCE : Réponse peu précise

Question 8 :

Dans le cadre de l'épargne salariale, quels sont les fonds bénéficiant effectivement d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ? Pour chaque fonds proposé, quel est le nom du ou des labels, quelle est sa part en pourcentage de l'encours d'épargne salariale, à quelle proportion des salarié.e.s est-il proposé ? Par ailleurs, quelle est la part des salarié.e.s du groupe, en France et à l'étranger, ayant accès à d'autres formes d'épargne souscrite sur un plan professionnel, notamment en matière de retraite ? Quelle proportion des actifs correspondant à cette épargne est gérée de façon socialement responsable et dispose de « signes de qualité » ? Lesquels ?

Constats et évolution

Nous constatons qu'une grande partie des sociétés du CAC40 proposent à leurs salariés d'investir dans un fonds de groupe (comme Vinci à 95% investi en actions Vinci) ou des fonds solidaires (qui peuvent parfois être ceux du groupe labellisés solidaires comme pour Carrefour) Presque toutes les sociétés du CAC40 ont compris qu'ils doivent proposer à leurs salariés des fonds solidaires voire mieux, labellisés que ce soit pour l'épargne salariale ou pour l'épargne retraite.

En revanche, cette question du FIR met en évidence que les sociétés doivent encore largement inciter les salariés à investir sur des fonds responsables, il y a une vraie nécessité d'informer les salariés sur la possibilité d'investir RSE.

Top best

CARREFOUR : propose par défaut un investissement total sur fond Carrefour labellisé RSE

SAFRAN : bel éventail de fonds labellisé RSE proposés aux salariés

TOTAL : bien que les fonds ne soient pas labellisés plus de 80% de l'investissement hors fonds Total est Solidaire

Top flop

DASSAULT SYSTEMES & ESSILOR LUXOTTICA : Ces deux sociétés n'offrent aucun fonds ESG à leur épargne salariale, l'investissement responsable uniquement ouvert au management sur la partie variable du salaire

ENGIE : bien que précurseur en matière d'ESG, ne propose que 2 fonds RSE pour l'investissement, ce qui ne représente que 10% des encours.

Question 11 :

Au regard de la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes/hommes de votre groupe, pourriez-vous nous communiquer: L'agenda et les objectifs chiffrés – atteints ou à atteindre – concernant les sujets relatifs à cette politique (carrière, formation, rémunération, répartition vie privée/vie professionnelle, etc.) à tous les niveaux de responsabilité. Si l'application de cette politique d'égalité est appliquée dans toutes les sociétés du groupe aussi bien en France qu'à l'international. Si non, pourquoi ? Si oui, quels moyens spécifiques déployez-vous pour promouvoir l'égalité entre les femmes et

les hommes dans vos pays d'implantation où cette notion rencontre des difficultés à s'imposer ?

Constats et évolution

La réponse à la question de 2021 est renseignée de manière plus détaillée qu'en 2020. Ce critère de mixité et d'égalité homme-femme apparaît comme un élément essentiel et suivi par les groupes du CAC 40 en général.

Top best

SCHNEIDER ELECTRIC : la réponse présente les objectifs mais également leur niveau d'atteinte pour l'année passée. Réponse très détaillée et montrant un fort engagement.

HERMES : réponse très détaillée sur les mesures mises en place sur les questions posées par le FIR.

DASSAULT SYSTEMES : réponse détaillée sur les objectifs et leur atteinte.

Top flop

UNIBAIL : réponse très succincte, des objectifs mais rien sur les chiffres actuels

PUBLICIS : objectif affiché mais on ne sait pas s'il est atteint. Cela appartient davantage au domaine d'une affirmation politique et des ambitions que de données précises communiquées.

SOCIETE GENERALE : absence de précision des résultats atteints

4. Ethique des affaires et bonne gouvernance

Introduction :

Se pencher sur la question de l'éthique des affaires et exercer un jugement critique sur la manière dont le sujet est adressé par les sociétés du CAC40 dans le cadre de leur communication financière et extra-financière n'est pas simple. Un premier constat est qu'il existait, historiquement, une égalité quasi parfaite entre l'investissement responsable et l'éthique (ex : communautés religieuses – Quakers au XVIIIème). Cela reste vrai dans certains cas, si on prend l'exemple de l'investissement islamique, ou encore celui des politiques d'exclusion (les investisseurs qui refusent d'investir dans le tabac ou dans l'alcool sont généralement drivés en partie par de notions d'éthique mais aussi de performances). Pour autant, l'ESG dont l'objectif est d'agir en considérant l'intérêt de l'ensemble des parties prenantes va plus loin que l'éthique. Aujourd'hui, l'éthique est d'ailleurs souvent intégrée dans le pilier G de l'ESG. Il existe effectivement un lien évident entre compliance, éthique et gouvernance comme l'illustrent les affaires: rémunération de Carlos Ghosn, l'affaire Covea/SCOR, le Diesel Gate, la crise des Opioides aux US, etc...

Rappel sur les textes régissant l'éthique des affaires

- Norme ISO 37001 relative à l'éthique (<https://www.iso.org/fr/iso-37001-anti-bribery-management.html>)
- Directive Non Financial Reporting Directive (NFRD) en révision qui devrait donner lieu à la Corporate Sustainability Reporting Directive (NSRD)

- Il est à noter que la Commission européenne souhaite développer l'European Single Access point, une plateforme où seront reportées toutes les infos financières & ESG des sociétés européennes.
- De son côté, le gouvernement français a lancé la plateforme impact.gouv.fr où les sociétés peuvent volontairement mettre leurs données ESG. Dans le volet Social, y figurent les ratios d'équité (entre le premier décile et la rémunération médiane, entre le niveau des rémunérations des dirigeants et la rémunération moyenne des salariés), ainsi que l'existence de partenariats avec des associations et le ratio du montant alloué au mécénat / CA.



impact.gouv.fr

Accueil Je m'informe ▾ Je m'engage ▾ Je publie À propos ▾

[S'enregistrer](#) [Se connecter](#)

Les indicateurs ESG

Environnement
14 indicateurs +

Social
-

Entreprises multinationales : existence d'un contrôle de conformité aux principes du Pacte mondial des Nations unies	Taux de salariés seniors (55 ans ou plus)
Dispositif(s) d'actionariat salarié	Ratio d'équité (entre le premier décile et le dernier décile)
Existence de partenariats	Ratio d'équité (entre le premier décile et la rémunération médiane)

En revanche, il n'y a rien d'identifié concernant l'éthique des affaires relevant des questions soulevées par le FIR : reporting fiscal, pratiques de lobbying et relations avec les partenaires sociaux.

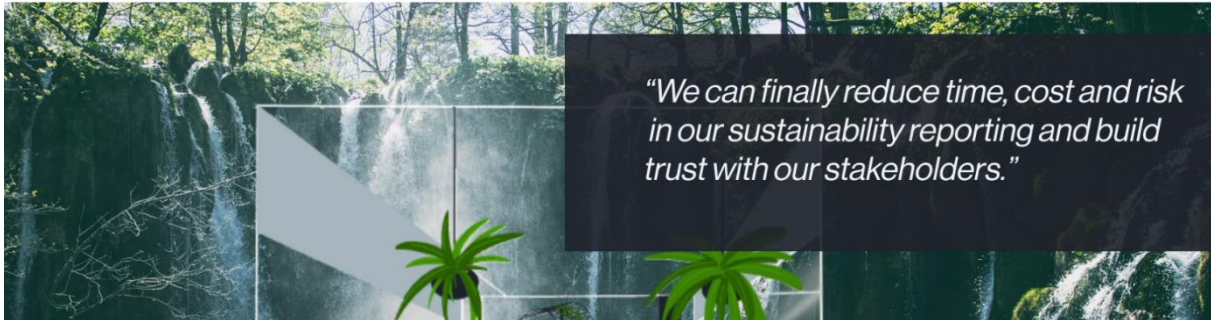
De nombreuses initiatives privées se développent, notamment "Worldwide Generation and its Company Tracker App initiative"

<https://www.worldwidegeneration.co/>

The Company Tracker App

A digital monitoring, reporting and verification tool that has streamlined and standardised sustainability reporting. It significantly reduces the burden of data collection, processing, dissemination and aggregation, to help your company fast track to peak performance.

Company Tracker is literally and acronymically SIMPLE (Strategic, Interconnected, Meaningful, Purposeful, Longterm, Educative). The App is available for ALL sizes of company. All your stakeholders whether suppliers, board members, assurers, rating agencies, investors, partners and consumers can all be on one interoperable platform sharing information and communicating effectively and efficiently with each other.



"We can finally reduce time, cost and risk in our sustainability reporting and build trust with our stakeholders."

Notre Compréhension de l'éthique des affaires ?

Sur cette base, les éléments essentiels de compréhension sont les suivants : :

L'éthique dépend de la culture de chaque entreprise.

L'éthique se décline différemment selon les secteurs. Certains secteurs semblent plus exposés, comme l'illustre l'extrait d'une étude Exane BNP Paribas sur le sujet (voir ci-après) : Aerospace & Defence, Banks & Diversified Financials, Insurance, Capital Goods, IT Hardware & Software, Pharma & Medtech, Oil & Gas.

Le manque d'éthique génère des risques financiers et de réputation (en particulier auprès des talents qu'ils souhaitent recruter) pour les entreprises.

« Une entreprise qui ne met pas la RSE au cœur de sa politique de ressources humaines attire peu ou pas de talents » Geoffroy Roux de Bezieux, Président du Medef. Source : Novethic – 13 Octobre 2021

L'éthique doit impliquer une mise en œuvre opérationnelle à chaque échelon de l'entreprise c'est la compliance

L'éthique doit être contrôlée par le Conseil d'administration sur la base de travaux d'audit internes/externes indépendants.

L'éthique est la pierre angulaire des engagements ESG des sociétés

	Aerospace & Defense	Automotive	Banking	Beverages	Building Materials	Business Services	Capital Goods	Chemicals	Consumer Goods	Diversified Financials	Food & HPC	Food Retail	General Retail	Insurance	IT Hardware	IT Services	Leisure & Hotels	Luxury Goods	Media	Meditech & Services	Mining	Oil & Gas	Paper & Packaging	Pharmaceuticals	Real Estate	Software	Steel	Telecom Operators	Transport & Infrastructure	Utilities
Customers																														
Investment and innovation	5	6	2	2	4	2	6	4	6	2	5	2	2	2	10	4	3	2	3	5	1	3	2	9	1	4	4	3	2	2
Competitive & selling practices	2	4	4	7	4	3	3	3	6	3	4	5	4	5	3	3	6	4	10	4	3	4	1	7	3	4	3	5	2	2
Affordability and access	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	5	1	2
Product quality and safety	4	5	2	2	3	4	4	3	7	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	6	1	3	2	8	3	2	3	3	2	2
Health & well-being	9	8	10	10	7	9	8	8	5	8	10	10	9	10	5	8	10	10	9	10	7	8	4	10	8	8	10	9	10	6
Data privacy & security	2	2	4	2	1	3	3	1	2	2	2	4	3	7	3	6	5	4	7	3	1	1	1	5	2	4	1	10	2	2
Workers (own)																														
Conditions & pay	8	9	9	7	5	9	8	6	7	7	7	10	9	7	8	9	10	9	8	6	7	6	3	8	6	4	8	8	6	5
Health & safety	4	8	3	8	7	4	9	7	8	4	5	3	3	4	4	3	6	4	3	5	10	7	3	7	6	2	10	5	5	7
Diversity & inclusion	6	6	10	6	5	6	6	5	7	7	6	7	6	10	6	9	7	7	8	5	5	5	2	5	7	4	5	7	5	6
Restructuring	5	4	6	3	2	4	6	3	2	3	2	3	3	4	4	5	2	3	3	2	4	2	2	3	3	6	4	3	2	2
Training & skills	8	7	8	5	5	10	7	5	4	7	4	5	5	6	7	10	8	8	8	6	5	6	2	6	6	5	5	8	4	4
Climate Change																														
Climate mitigation - supply chain	1	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	4	1	2	2	2	2
Climate mitigation - own operations	6	9	6	8	10	5	10	10	5	8	7	8	6	9	9	7	8	7	6	3	8	9	6	7	10	4	8	10	6	9
Climate mitigation - product use	4	8	4	5	4	3	7	5	3	5	5	4	4	5	7	4	5	6	3	3	5	5	3	5	8	3	4	5	4	3
Climate solutions	5	10	5	5	6	4	10	10	3	6	5	4	3	5	6	4	3	4	2	6	10	8	3	10	2	7	5	5	10	
Climate adaptation	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	5	1	1	2	2	1	1	2	1	1	3	1	1	2	2	2	2
Natural Resources & Pollution																														
Circular economy	4	8	3	4	6	3	6	6	7	3	6	4	10	3	5	3	4	7	3	2	5	5	10	4	5	1	6	6	5	7
Pollution & hazardous waste	3	7	1	5	3	2	5	7	4	4	3	2	2	1	4	2	3	4	2	2	5	6	4	6	3	1	6	2	4	5
Natural resources	3	5	4	10	8	2	3	4	3	4	9	8	4	5	3	3	6	10	3	2	10	6	10	3	6	2	6	4	6	10
Water use	1	2	1	5	3	1	3	3	3	1	4	1	1	2	1	2	3	1	1	6	2	2	2	3	1	4	1	1	2	2
Responsible Sourcing																														
Workers	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	2	1	7	6	3	3	3	1	4	3	3	3
Materials sourcing	2	5	1	4	4	1	3	6	4	3	10	4	3	1	3	1	1	9	1	2	3	2	5	3	1	1	6	2	1	1
Supply chain practices	6	9	5	7	5	4	8	8	5	8	8	7	5	7	8	8	9	6	5	8	10	4	7	6	4	4	7	5	4	4
Community & Ethics																														
Ethics and corruption	6	5	6	4	4	5	7	5	5	6	4	4	3	6	6	6	7	5	5	6	5	6	2	6	4	3	5	6	3	4
Government revenue, tax	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2
Human rights and community relations	4	5	7	5	5	4	5	4	4	8	4	8	5	5	6	7	7	6	8	4	4	4	5	3	4	7	4	4	4	4
Macro impact	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Other community & ethics	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2
Governance & Leadership																														
Ownership structures	8	10	6	8	5	6	6	3	10	10	4	7	6	7	10	7	8	7	6	6	5	4	1	5	5	3	2	4	5	2
Board alignment	10	6	7	5	9	9	7	4	4	7	6	8	8	5	6	9	6	5	7	6	5	5	2	6	8	10	2	7	7	4
Executive incentives	10	7	6	7	10	10	8	6	10	10	7	9	10	7	8	10	8	9	10	10	5	5	1	10	6	10	3	7	10	4

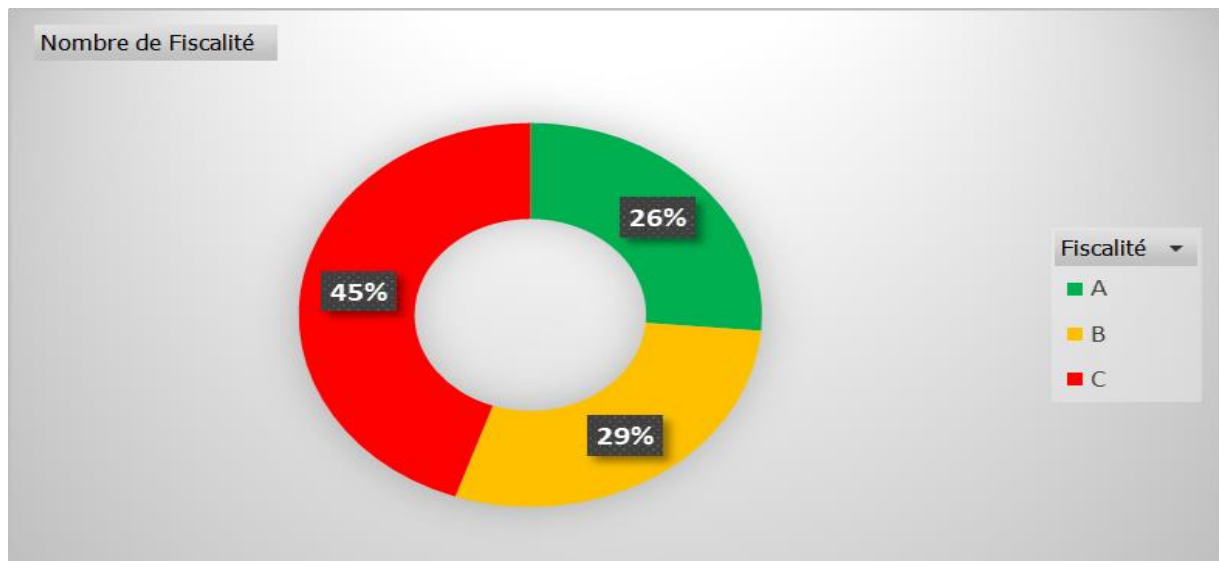
Exane BNP Paribas

Source: Exane BNPP calculations, company reports, Refinitiv

Question 9

Appliquez-vous pour votre reporting fiscal public le standard GRI 207 ? Si oui : ce reporting porte-t-il sur tous les éléments indiqués dans ce standard et si non, quels éléments avez-vous choisi de ne pas publier et pourquoi?

Parmi les sociétés du CAC40 analysées, nous avons alloué un score A à 26% d'entre elles, B à 29% et C à 45%. Ces poids relatifs illustrent notre feedback qui est celui d'un manque de transparence assez généralisé en matière de reporting fiscal.



Dans l'éthique des affaires, la fiscalité est le sujet le plus délicat à traiter pour les entreprises, qu'elles soient volontaires ou non pour améliorer leur ligne de conduite en la matière. En effet,

depuis toujours, la stratégie fiscale d'une entreprise consiste à minimiser son imposition. Comment dès lors, concilier optimisation fiscale et RSE ?

Il est aujourd'hui évident qu'une stratégie fiscale agressive peut altérer significativement l'image et la réputation de l'entreprise. Cet enjeu réputationnel auprès du grand public, des investisseurs, des candidats est tel que certaines entreprises font un effort particulier de communication sur le sujet, en particulier les Best practices citées ci-dessous.

Top Best

VEOLIA : Application des standards du GRI , Code de conduite interne en matière fiscale :

ENGIE: Publication du CBCR et application partielle du GRI 207

ENGIE & VEOLIA : gouvernance de la fiscalité à tous les niveaux de l'entreprise avec un reporting jusqu'au Conseil d'Administration, mise en œuvre des contrôles sur la fiscalité opérée dans les différents pays pour ces deux entités

Dans une économie mondialisée, il est aujourd'hui possible de décorrélérer les lieux d'imposition des lieux d'activités. Si les deux entreprises précitées semblent réellement engagées dans la voie de la transparence, l'argument de la multiplicité des territoires fiscaux restent très souvent utilisé par les autres entités du panel étudié pour s'affranchir d'une totale clarté dans les déclarations.

Top Flop :

Air Liquide : pas d'application du standard GR 207 et volonté réaffirmée de ne pas l'utiliser :. Cette position pose question quand, par ailleurs, ses autres critères en matière d'éthique sont de bons niveaux.

Essilorluxottica : Pas d'application du standard et questions éludées, la position du groupe franco-italien récemment créé laisse perplexe. Ces difficultés de gouvernance post fusion en sont-elles à l'origine?

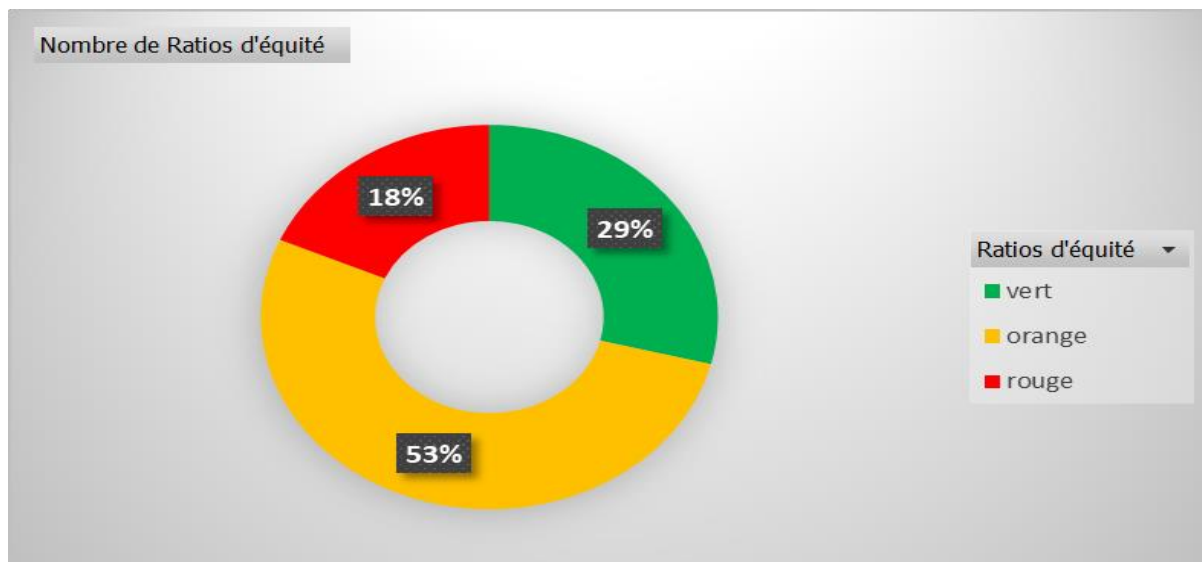
Sans parler d'opacité, les autres entreprises du panel (Schneider Electric, Total Energies) font des réponses de bonne forme mais qui restent trop générales.

Or, les bénéfices potentiels d'une plus grande transparence fiscale : contribution apportée aux pays dans lesquels elles opèrent, promotion de la confiance et de la crédibilité dans leurs pratiques, capacité des parties prenantes de porter un jugement éclairé, soutien du développement d'une politique fiscale socialement responsable

Question 10

Quel est le périmètre pris en compte pour les ratios d'équité que vous publiez ? Quelle analyse faites-vous de l'évolution de ces ratios ? Cette analyse vous a-t-elle poussé à adapter vos politiques de rémunération ? Si oui, comment ?

Parmi les sociétés du CAC40 analysées, nous avons alloué un vert à 29% d'entre elles, un orange à 53% et un rouge à 18%. Ces poids relatifs illustrent notre feedback qui est celui d'un effort de transparence qui doit être poursuivi.



Concernant les ratios d'équité Nos *Best Practices* et *Worst Practices* ont été sélectionnées en croisant les réponses aux questions du FIR (parfois très succinctes), le contenu des rapports financiers annuels ainsi que la réalité du ratio d'équité et de son évolution (si ceux-ci sont significatifs).

Sur les réponses aux questions du FIR :

- La question du périmètre est très souvent évoquée et détaillée et est toujours en lien avec la définition légale du périmètre. Très peu d'entreprises se questionnent sur l'opportunité d'élargir ce périmètre notamment sur l'ensemble des filiales et succursales internationales.
- Sur l'analyse de l'évolution des ratios elles sont succinctes voire inexistantes.
- Très peu d'entreprises répondent sur la stratégie d'évolution des politiques de rémunération.
- La crise du COVID est souvent mise en avant pour prouver les efforts des dirigeants qui ont réduit significativement leurs rémunérations pendant cette période.
- Les notions de ratio d'équité sont souvent assimilées ou rapprochées de la notion d'égalité hommes/femmes.
- Beaucoup d'entreprises se contentent de se comparer aux sociétés de leur secteur.
- Nous regrettons que les entreprises se focalisent sur le salaire du dirigeant sans se poser la question du partage globale de la valeur et sa distribution équitable au sein de l'entreprise.

L'analyse de plusieurs rapports financiers annuels 2020 confirme les tendances ci-dessus. Toutefois les chapitres liés à la politique de rémunération des dirigeants sont souvent très détaillés et plusieurs entreprises font des efforts remarquables de pédagogie (graphes...).

TOP Best

Essilor Luxottica : ratios évoluent de manière significative et dans le bon sens : « Ratio in relation to average compensation » passé de 64 en 2018 à 24 en 2020, Comité de nomination et de rémunérations, Benchmark établis sur un panel de 50 entreprises ,Clause de « *clawback* » Le Conseil d'administration a introduit une clause dite de « *clawback* » permettant la restitution de tout ou partie de la rémunération variable annuelle versée à des dirigeants mandataires sociaux dans des circonstances exceptionnelles et graves.

Schneider Electric : « Afin que ces ratios puissent être plus représentatifs de la réalité, le Groupe travaille actuellement à l'intégration de ses systèmes d'informations pour être en mesure de publier un ratio dont le périmètre serait élargi aux pays les plus importants pour Schneider Electric ». Le chapitre lié à la rémunération des dirigeants dans le document universel 2020 est extrêmement détaillé avec une vraie volonté de clarté et de transparence : des graphes permettent de visualiser la structure de la rémunération du PDG et la cible visée pour s'aligner aux groupes de références.

Le ratio d'équité est stable autour de 60.

La politique de rémunération du groupe est une priorité et on la retrouve dans le volet RSE avec 5 piliers de la stratégie d'une politique de rémunération juste.

Danone : En complément des ratios d'équité, apporte un éclairage supplémentaire significatif sur la distribution des rémunérations par quintile pour plus de 90 % des effectifs de toutes les catégories professionnelles de Danone en France.

Ratio d'équité stable autour de 37 (27 en 2020).

Baisse de la rémunération du PDG.

Top flop

Stellantis & Arcelor Mittal qui n'ont pas mis en place ou n'ont pas répondu au questionnaire et Bouygues. pour sa réponse très laconique de

Au-delà des réponses du FIR, ont été intégrées à la liste des Worst practices les sociétés dont les ratios d'équité se situent bien au-delà du seuil d'alerte (100).

Teleperformance : un des ratios d'équité les plus élevés du CAC 40. Périmètre de calcul en complet décalage avec la réalité (activités réparties dans 43 pays).

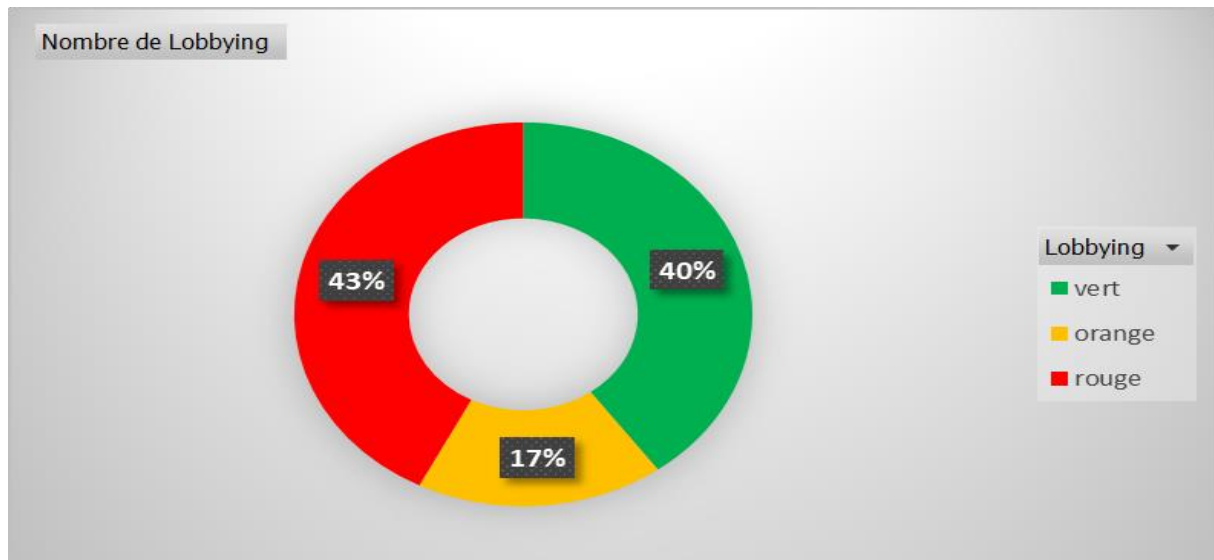
Sanofi : Ratio d'équité bien au-dessus du seuil d'alerte

L'Oréal : ne propose pas de perspective plus ambitieuse sur sa politique de rémunération des dirigeants.

Question 12

Comment vos pratiques de lobbying sont-elles formalisées et comment s'intègrent-elles dans la stratégie RSE de votre groupe ? Pouvez-vous décrire la chaîne de responsabilité de votre société en matière de lobbying ou de relations institutionnelles ?

Parmi les sociétés du CAC40 analysées, nous avons alloué un vert à 40% d'entre elles, orange à 17% et un rouge à 43%.



Le lobbying a souvent mauvaise image et porte à suspicion. La loi Sapin a permis d'apporter de la transparence dans ces activités. Certaines entreprises ne s'engagent pas seulement dans le respect des lois, mais plus globalement dans une démarche volontaire de stratégie d'influence des groupes d'intérêts économiques. Bien sûr, le secteur a un impact significatif dans l'importance relative de ces activités dans la conduite des affaires.

Les réponses aux questions du FIR ont permis de mettre en lumière certaines pratiques, toutefois nous avons noté que 8 sociétés n'ont pas répondu à la question.

Best practices » :

- Etablissement d'une Charte de lobbying responsable
- Déclaration d'activité auprès de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique
- Trophée d'or pour les Affaires publiques et des relations institutionnelles
- Intégration à l'ensemble de l'entreprise et pas seulement aux dirigeants

Parmi les bons élèves, des entreprises familiales ont répondu de façon engagée en appartenant à des secteurs très différents. Egalement de bonnes pratiques au sein du secteur bancaire, particulièrement réglementé.

Worst practices :

- Lier le lobbying à la vie politique uniquement
- Pas de publication des données
- Mention d'un processus cadré sans explication
- Département des Affaires publiques rattaché au département commercial

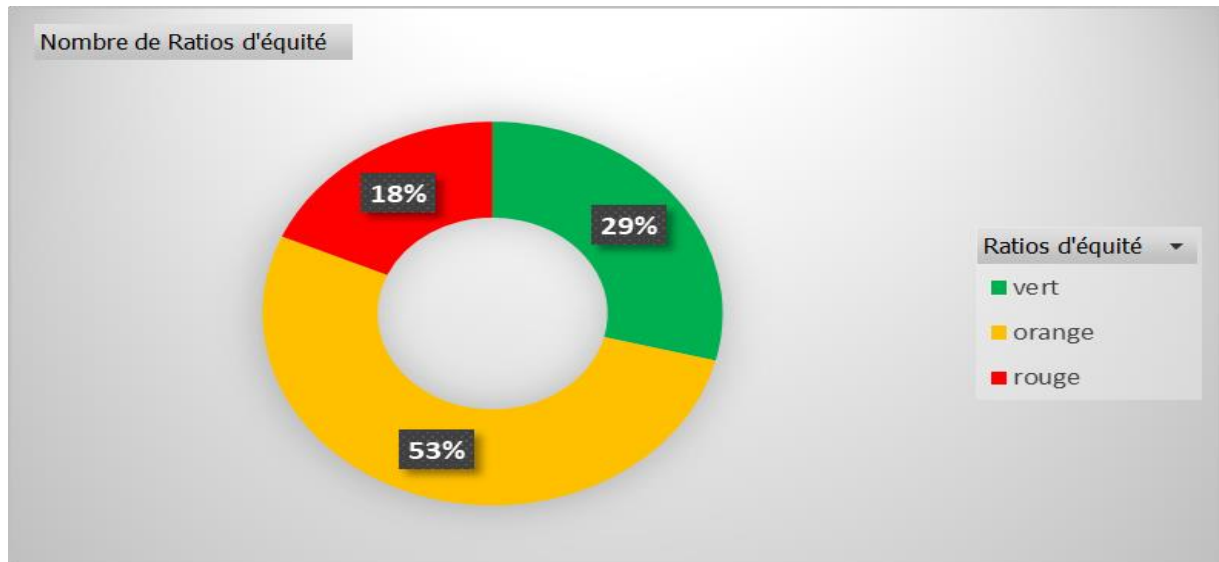
TOP best :Mention spéciale à Total qui se positionne de façon très favorable. Mais, une enquête Novethic met en évidence une discordance entre les déclarations portées par le pétrolier français et ses actes de lobbying ? A crueser donc.

Commentaire : le dispositif actuel d'encadrement du lobbying européen est assez convainquant, celui à échelle nationale (France) moins ambitieux et pas toujours appliqué gagnerait à ce les entreprises y voient un moyen de légitimer leurs pratiques de lobbying face à une opinion publique de plus en plus en attente de plus de transparence.

Question13 :

Comment, concrètement, associez-vous les partenaires sociaux, au niveau du groupe et localement, pour engager votre entreprise dans une transition juste ? Entendez-vous publier leur avis concernant votre plan de vigilance ? Entendez-vous publier l

Parmi les sociétés du CAC40 analysées, nous avons alloué un vert à 32% d'entre elles, un orange à 30% et un rouge à 38%. 3 sociétés se sont abstenues : Airbus, Pernod Ricard et Safran.



En s'impliquant dans le développement durable et dans le but de pratiquer une bonne éthique des affaires, les entreprises et institutions diverses doivent assumer un ensemble de responsabilités qui vont bien au-delà de la performance économique. Une communication transparente avec toutes les parties prenantes est essentielle. Ces échanges soutiennent la démarche de progrès continu tout en renforçant l'ancrage territorial de l'entreprise.

Toutefois, ne nous y trompons pas, il n'existe pas de recette unique, ni de méthode permettant d'assurer un dialogue proactif ou un engagement proactif avec les parties prenantes et les partenaires sociaux.

Le bon fonctionnement des activités dépend de la capacité de l'entreprise à répondre à des enjeux majeurs que sont :

- l'établissement d'un climat de confiance propice à la concertation,
- la conciliation des attentes et des contraintes de chacun,
- la création de valeur pour tous,
- le partage d'expertise avec les partenaires.

Les attentes et sujets à aborder sont complexes, aussi l'entreprise seule ne peut pas élaborer de réponses sans consulter les autres acteurs.

La bonne connaissance des parties prenantes, c'est à dire tous les acteurs qui de près ou de loin sont en lien avec l'entreprise est une priorité. Elle doit être assortie de la mise en place d'instances de dialogue spécifiques, transversales, régionales ou locales selon les sujets à aborder et les objectifs que se fixe l'entreprise.

Top Best :

Engie : adresse ses principes, chartes, codes de conduite envers ses parties prenantes, aux cercles concentriques au sein desquels elle exerce son activité :Le premier cercle du Groupe : actionnaires,filiales, collaborateurs,le cercle du marché : clients, fournisseurs, concurrents,le

cercle large de son environnement humain - la communauté - le naturel - la planète. Pour le groupe, assurer un développement durable au plus près du terrain passe nécessairement par le dialogue avec les parties prenantes. ENGIE considère qu'une communication transparente avec toutes les parties prenantes est essentielle.

Danone : qualifie ses Parties prenantes selon 4 grandes sphères :

- sociale : Salariés ; Consommateurs et associations de consommateurs
- publique : Pouvoirs publics, Associations et ONG sociales et environnementales - organismes de promotion de la responsabilité sociale, Médias
- économique : Actionnaires, Communauté financière et agence de notation sociale et environnementale, Distributeurs,
- industrielle et scientifique, Organisations professionnelles

Top flop :

Carrefour : distingue les instances directes des instances indirectes concernant les partenaires sociaux. Beaucoup d'informations et de documents mais pas de référence à un plan de vigilance concret.

Sanofi : a choisi de mettre en avant une matrice qui croise les différentes parties prenantes avec les outils utilisés à leur attention, suivant un degré croissant d'engagement allant de la communication aux partenariats. Sanofi met beaucoup de forme mais concrètement ses actions et sa communication en matière d'éthique des affaires est très succincte et peu convaincante.

2ème PARTIE : Questionnement sur les questions du FIR

Cette partie comporte 2 axes : les éventuelles critiques des questions et des propositions de reformulations de celles-ci et une approche pour tenter d'améliorer les modalités du questionnement, les moyens de vérification des réponses, la posture du FIR. Nous préciserons à chaque fois le thème pour lequel nous souhaiterions voir les questions futures évoluer.

Réaction et proposition par questions

Thème Devoir de Vigilance & Ecologie

Q1 Climat

La question posée en 2020 par le FIR sur le thème des capex alloués à l'environnement était : « *Comment vos Capex/plans de développements sont-ils alignés avec un scénario climatique compatible avec l'accord de Paris ?* » Question très ouverte qui ne pouvait pas amener une réponse précise et quantifiable. En 2021, le FIR est plus précis dans sa demande avec une attente de faits et de données concrètes. Considérant qu'il est possible de progresser, voici quelques remarques et suggestions :

1. Le critère d'évaluation lié aux capex n'est pas pertinent pour le secteur des services notamment services financiers
2. Avoir centré l'évaluation sur les capex et l'usage qui en est fait est réducteur car l'environnement global dans lequel ces capex sont utilisés est aussi impactant en termes de RSE
3. Aucune question sur l'optimisation des ressources dont l'efficacité énergétique
4. Aucune question sur la sensibilisation des collaborateurs
5. Pourquoi rien sur les opex, c'est -à-dire la R&D qui passe souvent en dépenses budgétaires avant de faire l'objet d'un plan d'ensemble, la RH pour la formation des collaborateurs
 - Pourquoi capex de maintenance vs capex de croissance ?
 - Pourquoi ne pas évoquer Scope 1 / 2 / 3 plus comparables et moins subjectifs que le concept de « chaîne de valeur » ?
 - Pourquoi n'y a-t-il pas une segmentation des réponses entre les 3 thèmes majeurs que sont la décarbonation, l'utilisation des ressources et la biodiversité ?
 - Pourquoi une répartition géographique et non une répartition en fonction des postes majeurs pour l'impact environnemental ?

Q2 Biodiversité

La perte de biodiversité n'a pas un impact direct tangible sur les revenus de l'entreprise ; elle a un impact indirect généré par un appauvrissement des écosystèmes sur les humains, la santé et l'économie, et par conséquent, un impact indirect sur les futurs revenus de l'entreprise. La question adressée est négativement tournée puisqu'elle concerne l'impact de la perte et non la perte ou la conservation de la biodiversité voire son accroissement

Le pan réglementaire autour de la biodiversité n'est pas aussi mature que pour d'autres domaines - Cela engendre une difficulté supplémentaire pour apprécier les démarches de chaque entreprise et mesurer son impact dans la protection de la biodiversité.

Reformulation :

« *Par vos activités...*

Comment limitez-vous la perte de biodiversité ?

Comment contribuez-vous à la protéger la biodiversité ? La restaurer ? »

Précisez les indicateurs, activités, géographies, et scope de vos actions sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Q3 ressources naturelles

Les réponses donnent l'impression d'un classement de la perception RSE/écologie et non de la réelle performance (très peu de chiffres). Il est difficile de faire la part des choses entre le respect de la réglementation et l'engagement de l'entreprise

L'accès aux ressources naturelles et l'enjeu de la sécurité de la chaîne d'approvisionnement est trop souvent envisagé sous un angle auto-centré et micro-économique. Il correspond à une lecture en termes de risques (cartographie, sécurisation des fournisseurs stratégiques...) vis-à-vis de la production et de l'activité de l'entreprise. L'enjeu n'est pas élargi à un écosystème ni à une approche filière, sauf peut-être pour les sociétés du secteur aéronautique sachant que dans le cas concerné, les pouvoirs publics sont moteurs dans le cadre d'une politique industrielle globale d'un secteur clé pour les exportations françaises.

Les entreprises technologiques font un amalgame entre la raréfaction des terres rares et la pénurie des composants électroniques. La crise des composants électroniques actuelle n'a rien à voir avec un problème de terres rares lié à l'écologie, mais à un problème d'offre et de demande lié aux capacités de production et localisation des usines de composants électroniques. Les difficultés d'approvisionnement avec la crise Covid génèrent un stockage des composants de la part des utilisateurs qui entraîne une pénurie, confortée par une gestion des priorités d'allocation des composants électroniques par chaque pays producteur intégrant leurs positionnements souverains. Les solutions apportées sont l'utilisation des doubles sources (aucun impact sur l'écologie) ou la sécurisation des stocks (ici idem aucun impact sur l'écologie). Les réponses apportées montrent que les problématiques de terres rares ne sont pas bien comprises par une grosse majorité des entreprises utilisant des composants électroniques.

Thème Devoir de Vigilance Droits humains

Q4 délais de paiement fournisseurs et crise

Nota: la législation française plafonne les délais de paiement contractuels interentreprises et la DGCCRF est chargée de contrôler le respect des règles relatives aux délais de paiement. La capacité à régler ses fournisseurs dans les temps sera bientôt prise en compte par la Banque de France en tant qu'indicateur de bonne gestion et de qualité de crédit. A l'échelle de l'Union européenne, la directive 2011/7/UE prévoit pour les transactions entre entreprises et pouvoirs publics, un délai de paiement maximal est de 30 jours, qui peut dans des circonstances exceptionnelles, être étendu à 60 ; pour les transactions entre opérateurs privés, un paiement à 30 jours. Le délai de paiement contractuels entre entreprises est plafonné à 60 jours mais des dérogations conventionnelles peuvent intervenir, pourvu que cet allongement ne constitue pas un abus manifeste à l'égard du créancier.

Lorsque le fournisseur est à l'étranger hors Europe – sauf à ce qu'un droit national précis local soit prévu - c'est le contrat qui prévoit ces éléments, face au silence de la loi et de la DGCCRF, et en l'absence de jurisprudence claire⁷.

Dans la mesure où il y a un cadre légal variant selon le périmètre géographique, la question devrait être précisée afin de pouvoir identifier des bonnes pratiques de paiement et non la simple conformité au droit. Le questionnement du FIR devrait porter sur l'analyse des écarts et de la progression entre 2020 et 2021; la question des pré-

⁷ <https://cms.law/fr/fra/news-information/delais-de-paiement-dans-les-relations-commerciales-internationales>

requis pour l'obtention du label "Achats Responsables" serait à creuser. Il serait intéressant d'avoir une vision prospective en demandant un plan à 3/5 ans.

En l'absence de loi, c'est une approche éthique liée au devoir de vigilance -droits humains qui peut servir de fondement à une action de compliance + (proactive)

Q6. Salaire décent

Nota : En l'absence de définition de ce qu'est un salaire décent, ni de niveau fixé. C'est une approche par construction qui peut être tentée: le salaire doit permettre aux humains de mener une existence décente : ces éléments varient donc d'un pays à l'autre. Ledit salaire doit permettre de s'acheter les biens et services de survie (nourriture, logement, santé, vêtements) et d'autres biens nécessaires (éducation, transport), multiplié par le nombre de personnes dans le foyer. On ajoute une partie discrétionnaire pour les loisirs et l'épargne. Et l'on soustrait du calcul les services fournis gratuitement par le système comme l'éducation ou la santé. En considérant que certains pays ne garantissent pas de salaire minimum, peut-on définir objectivement le salaire décent ? Peut-on considérer qu'il s'agit d'un droit humain ? Et si oui, comment est-il possible de le mettre en œuvre si l'on ne s'accorde pas sur sa définition ?

La question posée par le FIR sur le salaire décent mériterait plus de "background" et une vision ainsi qu'une conception élargies. Il nous semble nécessaire de considérer le "salaire décent" non seulement à l'aune de la rémunération mais également en prenant en compte tous les à-côtés (ex mise à disposition d'une navette ou d'un car pour se rendre sur le lieu de travail, restauration prise en charge totalement ou partielle par l'employeur, ...) autant d'avantages qui améliorent concrètement le pouvoir d'achat des salariés. Les entreprises doivent réfléchir sur la valorisation du "package salarial" (ie le salaire mais aussi les avantages sociaux pour tous leurs salariés et peut être aussi les "contractés"). Toutes les groupes du CAC 40 le font au niveau d'un certain périmètre (France particulièrement), mais ça n'est pas toujours le périmètre du groupe. Et les obligations liées au devoir de vigilance doivent et imposer un périmètre élargi à la chaîne de sous-traitance.

Au niveau de l'OIT, le salaire décent à proprement dit n'est pas évoqué mais les piliers du travail décent incluent le droit de représentation et de dialogue social (ce qui va dans la bonne direction) ainsi que l'inclusion et la protection sociale en travaillant au niveau étatique aussi (sécurité sociale et pensions)

Dans sa récente communication du 23 février 2022, la Commission européenne confirme sa détermination à renforcer son engagement actuel et ses actions en faveur de la promotion d'un « travail décent ». En s'inspirant des quatre éléments qui sous-tendent le concept universel de travail décent élaboré par l'OIT et reflété dans les ODD des Nations Unies :

- 1/ la promotion de l'emploi,
- 2/ les normes et droits au travail, y compris l'élimination du travail forcé et du travail des enfants,
- 3/ la protection sociale,
- 4/ le dialogue social et le tripartisme.

Dans cette acception, il y a la place pour la promotion d'un droit au salaire décent.

Pour aller plus loin :

[/france.representation.ec.europa.eu/informations/la-commission-elabore-une-strategie-visitant-promouvoir-le-travail-decent-dans-le-monde-et-prepare-un-2022-02-23_fr](https://france.representation.ec.europa.eu/informations/la-commission-elabore-une-strategie-visitant-promouvoir-le-travail-decent-dans-le-monde-et-prepare-un-2022-02-23_fr)

Communication from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee on decent work worldwide for a global just transition and sustainable recovery, 2022-02-23

Reformulation :

Quels avantages l'entreprise met à disposition des collaborateurs gratuitement ou à prix réduit (prestations sociales, transport, restauration...) leur permettant d'améliorer leur pouvoir d'achat? Interroger aussi les entreprises sur les conditions de travail, les valeurs qu'elles mettent en œuvre afin de participer au bien-être de leurs collaborateurs ? Considérer les actions de formation? Ou demander de préciser la définition du salaire décent ou de se situer en référence à une des définitions normes acceptées internationalement En parallèle un travail de définition commune pourrait être actée en droit européen ou à l'OIT

NB :Concernant le devoir de vigilance, il est suggéré d'ajouter : Quel process avez-vous mis en place pour vous assurer du respect par vos filiales et fournisseurs des droits humains ? Ces contrôles sont-ils régulièrement présentés au Conseil d'Administration?

Thème Politique sociale et politique de mixité

Q5 Télétravail

Question nouvelle à maintenir mais en la précisant puisqu'un accord national interprofessionnel " pour une mise en œuvre réussie du télétravail " du 26 novembre 2020 du télétravail "a été signé. Voir aussi les 6 recommandations de l'ORSE :

- Définir des missions « télétravaillables » dans les fiches de poste;
- Définir les lieux autres que l'entreprise pour effectuer le travail (Loi LOM, plan de mobilité) ;
- Accompagner la transformation des relations managériales ;
- Définir le « TDD » télétravail à durée déterminée ;
- Définir le télétravail exceptionnel et des scénarii de crise.

A titre plus prospectif, s'interroger sur la valeur du travail, et sur l'avenir de l'entreprise et du salariat (principes d'équité et de solidarité).

Reformulation :

Vos pratiques du télétravail obéissent-elles à l'ANI du 26 novembre 2020 ? Tiennent-elles compte des toutes les recommandations de l'ORSE ? Sinon lesquelles observerez-vous? Quelle est globalement votre politique en la matière notamment quant au respect du choix des salariés individuellement autant que faire se peut ?

Q7- Rémunérations variables et RSE

L'analyse des réponses montre que les critères RSE ne concernent pas que l'intéressement mais également les primes variables. Or, la part des primes variables dans la rémunération pèse souvent plus lourd que la prime d'intéressement. D'autre part, il apparaît que les réponses des groupes très éclatés ne sont pas complètes, aussi une précision sur l'intégration de ces critères au niveau des membres du Comex groupe par exemple seraient intéressantes

car cela donnerait une trajectoire générale d'autant que les personnes interrogées font partie du conseil d'administration du groupe.

Il est donc intéressant de reformuler et élargir la question.

Reformulation:

Prenez-vous en compte des critères RSE dans vos éléments de rémunérations variables des salariés (accords d'intéressement, bonus variable). Si oui, quels sont-ils ? Quel poids représentent-ils dans le variable des salariés ? Quelle proportion de salariés est concernée ? Quelle place occupent les critères RSE dans les rémunérations des cadres dirigeants au niveau du groupe - Ces questions sont posées au niveau du groupe et non au niveau des entités, or l'intéressement est défini dans les filiales, s'il n'y a pas de gouvernance des accords d'intéressement au niveau du groupe les réponses ne peuvent qu'être vagues. Peut-être qu'interroger sur les directives groupes à ce sujet et leur taux de réalisation par les filiales serait plus pertinent. Il pourrait être intéressant de demander quelle est la part de l'intéressement du CEO et du Comex lié aux critères environnementaux. L'analyse des réponses démontre que les critères RSE ne concernent pas que l'intéressement mais également les primes variables. Or, la part des primes variables dans la rémunération pèse souvent plus lourd que la prime d'intéressement.

Q8-Epargne salariale responsable

On peut se demander si les fonds entreprises ne servent pas l'entreprise elle-même et si cette pratique ne présente pas de conflits d'intérêts.

Un manque d'informations global des salariés quant à la gestion même de l'épargne salariale semble prégnant. Les entreprises françaises pourraient à cet égard s'inspirer des fonds de pension anglo-saxons qui motivent leurs bénéficiaires à gérer leurs investissements en proposant des formations par exemple.

Reformulation :

Dans le cadre de l'épargne salariale, quelle proportion des fonds proposés dispose d'un label responsable ? Comment incitez-vous vos salariés à investir sur des fonds solidaires ? Comment incitez-vous vos salariés à préparer, grâce à l'épargne salariale, leur retraite ? Les fonds proposés sont-ils conformes à la stratégie et aux valeurs de l'entreprise ? Comment informez-vous vos salariés de leur droit de vote au CA lorsqu'ils sont détenteurs d'actions du groupe ?

Q11-Mixité

La promotion de la mixité est devenue un sujet majeur pour les entreprises qui fait désormais partie intégrante de leurs politiques RSE. L'Etat français joue un rôle moteur pour pousser ce sujet qui est désormais encadré par différentes lois, dont la Loi Copé-Zimmermann relative à la représentation équilibrée des femmes au sein des conseils d'administration et de surveillance.

Une bonne pratique prônée dans le chapitre 7 du nouveau code Afep-Medef 2020 et par l'AFEP

Une avancée majeure débattue depuis mars 2021 intervient avec la loi Rixain (Commission mixte paritaire au 5 novembre) qui vise à imposer, d'ici 2030, 40 % de femmes dans les instances dirigeantes des grandes entreprises. Il sera intéressant de suivre la mise en pratique au niveau des entreprises de ces nouveaux quotas.

Reformulation :

Au regard de la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes/hommes de votre groupe, pourriez-vous nous communiquer :

-L'agenda et les objectifs chiffrés – atteints ou à atteindre – concernant les sujets relatifs à cette politique (carrière, formation, rémunération, répartition vie privée/vie professionnelle, etc.).

-Le pourcentage de femmes dans votre instance dirigeante (Comité Exécutif / Comité de direction, autre...) et le plan d'action/moyens pour atteindre l'objectif de 30% puis de 40% de femmes fixés par la loi d'ici 2030 ?

-Cette politique d'égalité est-elle appliquée dans toutes les sociétés du groupe aussi bien en France qu'à l'international. Si non, pourquoi ?

-Si oui, quels moyens spécifiques déployez-vous pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans vos pays d'implantation importante où cette notion rencontre des difficultés à s'imposer ?

Thème Ethique des affaires (ESG - Gouvernance)

Plutôt qu'une reformulation, il est suggéré de poser une question unique relative à la pratique éthique des affaires qui intègre les pratiques fiscales, de lobbying, les pratiques de concurrence et marchés publics internationaux (loi Sapin 2), le traitement et la protection des lanceurs d'alerte (loi Sapin 2) dont un processus de whistleblowing avec un relevé statistique présenté au Conseil d'Administration annuellement ?

Q13 association des partenaires sociaux

Pour que cette question devienne encore plus pertinente, il faudrait que le FIR évoque les parties prenantes au-delà des partenaires sociaux et introduire la notion de la raison d'être et la question de la raison d'être de la société. A titre de suggestion, le FIR pourrait s'appuyer sur les 5 critères d'appréciation d'une raison d'être développés par Jean-Noël Felli du Groupe Balthazar pour reformuler cette question de manière plus précise.

Adresser la question de l'éthique au sein d'un Conseil d'Administration

Nous nous sommes interrogées sur ce qui peut être attendu d'une société du CAC40 en matière d'éthique des affaires ?

Bien sûr, un code d'éthique, pratique qui semble s'être généralisée: l'ensemble des rapports financiers y fait référence.

Les résultats de ces travaux sont assez cohérents avec ceux de l'étude de l'Exploratoire Sopra Steria : « L'éthique en entreprises » :

<https://www.soprasterianext.fr/exploratoire/publications/l-ethique-en-entreprise-une-gouvernance-a-construire/note-d-analyse-gouvernance-de-l-ethique>

Les incontournables chartes éthiques

Au sein du panel étudié, 108 entreprises (72 % du total) ont explicitement communiqué sur l'existence d'un ou plusieurs documents du type Charte ou Code qui portent notamment sur l'éthique :

- **43 entreprises** (soit 29 % du total) n'ont rendu public **aucun document directeur**
- **56 entreprises** ont au moins **un code de conduite** (soit 37 % du total)
- **55 entreprises** ont au moins **une charte de l'éthique** (soit 37 % du total)
 - **Dont 6 ont un code de conduite et une charte de l'éthique** (soit 4 % du total)
- **6 entreprises** ont au moins **une charte de la RSE** (soit 4 % du total) dont 1 entreprise qui n'a que ce document directeur
- **11 entreprises** (soit 7 % du total) ont **un document supplémentaire dans une autre catégorie** (guide de diversité ou d'intégrité, guide pratique, déontologie)
- **2 entreprises** ont un document lié à l'éthique : **Google** (« [AI at Google : Principes](#) ») et **la MAIF** ([Charte pour un monde numérique résolument humain et éthique](#))

Il semble important qu'il existe aussi un dispositif de contrôle de la mise en œuvre du code d'éthique, et à plusieurs niveaux : celui du conseil d'administration, via un comité spécialisé (en fonction de la taille de la société), par exemple le comité d'audit et plus opérationnellement, une équipe d'audit interne bénéficiant de ressources et d'un positionnement indépendant (à l'instar des process de *Whistleblowing* qui peuvent être mis en place).

Une faible autonomie fonctionnelle

Au sein des 151 entreprises étudiées :

- **Seules 5 ne communiquent strictement aucune information concernant la RSE ou l'éthique.**
- **97 d'entre elles n'abordent pas explicitement** les sujets d'éthique.
- **54 entreprises** (36 % du total) dédient une page de leur site au sujet. Parmi elles :
 - **28 entreprises** (19 % du total) abordent la question de l'éthique comme un sous-ensemble de la conformité.
 - **6 entreprises** (4 % du total) abordent la question de l'éthique comme un sous-ensemble de la RSE
 - **20 entreprises** (13 % du total) décorrèlent l'éthique des sujets de conformité ou de RSE et l'abordent donc pour elle-même.

Remarques et préconisations générales

Amélioration des questions

On hésite entre la nécessaire continuité temporelle pour permettre la comparaison et un phénomène de lassitude lié à la répétition des questions d'une année à l'autre de 2020 à 2021. Cette série de questions longues peut être décourageante.

Quid d'alterner: une série écologie, social, droits humains année 1 / une série pratique éthique des affaires - année 2 ce qui permet de faire un travail plus approfondi et limite la charge des entreprises.

Certaines entreprises renvoient directement à « p. x du rapport annuel », cela n'est pas une pratique satisfaisante, mais le caractère répétitif des questions peut les amener à adopter ce réflexe.

- Donner des indications du périmètre à prendre en considération pour élaborer les réponses
- Les questions assez ouvertes amènent des éléments de réponse qualitatifs utiles mais limitent les possibilités de comparaison. Des QCM sur certains des sujets complétés de commentaires qualitatifs pourraient constituer une amélioration
- Permettre une distinction entre ce qui relève dans la réponse d'actions requises par une norme et des bonnes pratiques ou initiatives proactives - Comment reformuler les questions avec cet objectif?

Traitement des réponses

Il serait important d'identifier qui a répondu aux questions car seuls les sachants de l'entreprise sont en capacité de donner les réponses documentées. Dès lors, une question préliminaire sur le processus internes ayant permis d'élaborer les réponses et d'identifier qui est impliqué (RSE, Com, DG, CA) est à recommander, celle-ci étant susceptible d'identifier le degré d'engagement personnel des dirigeants et la manière dont il se manifeste. Le conseil, le codir ou le comex et le « patron » doivent s'emparer de ces thèmes, sinon cela peut faire compromettre la qualité du reporting ISR dont celle de toute évaluation par le FIR ou autre. (Ex : Accor est correctement classé alors que S. Bazin dans le mag HEC alumni arguait, "c'est vrai qu'on pourrait faire plus, mais regardez à quel point on se bouge en demandant aux gens de ne pas laver leurs serviettes" - de la part d'un CEO est-ce un discours à tenir?). La réponse dans un mode idéal devrait pouvoir aussi permettre d'identifier si l'écosystème a été impliqué. De même une structuration du questionnaire permettant de classer chacune des sociétés comme « leader / suiveur/ résistant » est à étudier;

Collecte des informations

On se demandera quelle est l'exploitation des Rapports Annuels comme moyen de vérifier les réponses au questionnaire. Dans ce travail exploratoire a été effectivement la concomitance entre réponses au FIR avec les rubriques thématiques des rapports annuels concernées été vérifiée. Il s'agit de permettre de différencier entre les groupes qui ont un bon niveau de communication et de disclosure (donc bien notés) mais ne sont pas forcément les plus vertueuses. Le déploiement d'outils d'intelligence artificielle permettant d'aller traquer sur les sites internet (y compris les ONG) en continu, tout élément d'information sur les politiques, pratiques et éventuelles dérives en matière d'éthique semble nécessaire. Voir à ce sujet une étude Exane reposant sur un screening des transcriptions des conférences calls dans le cadre des publications semestrielles 2021. On y constate que les sujets d'éthique sont relativement peu abordés par comparaison aux éléments disponibles dans les rapports financiers/intégrés.

Des outils automatiques utilisant des mots-clés permettent de travailler sur les données publiées afin de confronter les sociétés aux éléments relevés.

Proposition de segmentation sectorielle

Les leviers directs ou indirects diffèrent considérablement d'un secteur à l'autre ainsi que le degré de maturité aussi une

Segmentation est proposée :

- Industrials : regroupe les entreprises industrielles
- Metal & Mining
- Energy
- Construction & Building materials
- Consumer Goods & Retail
- Services : y compris Services financiers (Banque Assurance)

NOTA GOUVERNANCE DU FIR

Une initiative vertueuse

La démarche du FIR comme initiative visant à questionner l'entre soi consensuel des conseils d'administration des grandes entreprises est vertueuse.

Cette possibilité d'expression de l'engagement actionnarial d'actionnaires minoritaires sensibles aux enjeux de la RSE est particulièrement intéressante et les réponses de 2021 dans un contexte de pandémie semble avoir favorisé la mise en lumière des questions RSE.

Ces questions semblent cependant être abordées de manière très inégale par les entreprises, avec une difficulté manifeste pour certaines à présenter clairement les initiatives, les objectifs et les indicateurs mis en œuvre. D'autres maîtrisent clairement leurs enjeux et ambitions RSE et répondent avec force détails et sans doute une certaine fierté. Il a été insisté ci-avant sur l'importance de l'implication de la direction au plus haut niveau pour éviter aussi l'écueil de l'exercice de pure communication.

Les publications du FIR comme instrument de mise en lumière pousse les entreprises à s'aligner sur les meilleures pratiques en matière de RSE et va de pair avec d'autres initiatives portées par quelques acteurs dont Phitrust⁸ sur le S de la RSE, Terra Nova⁹ sur la say on climate, etc.

Les moyens et le développement du FIR

Au regard de leurs moyens, les travaux menés par le FIR ont été perçus par l'équipe comme remarquables. Mais la question des ressources et moyens alloués a été adressée. Avec la montée en puissance des thématiques ESG, et les moyens déployés par les agences types ISS ou Glass Lewis, un danger est que les travaux du FIR soient moins suivis car noyés.

Asseoir leur légitimité qui est réelle en articulant davantage les travaux avec d'autres parties prenantes de même orientation spécialisés sur tel ou tel thématique ou se spécialiser ? Se donner les moyens de communiquer en mode plus grand public en travaillant avec quelques médias grand public en soutien au-delà de Novethic qui est par essence le media spécialisée qui peut les suivre ?

Constituer un comité d'orientation (comme le comité de gouvernance de la CDC) pour s'appuyer sur des experts métiers, organisations ou personnes qui font autorité dans les divers domaines abordés donc de gagner en légitimité dans le rôle d'activiste et d'influenceur ?

⁸ [ISR – RSE : Faut-il y croire ? - Phitrust](#)

⁹ <https://tnova.fr/ecologie/climat/le-une-solution-urgente-et-pragmatique/>

50 k € immédiatement, elle ne semble pas avoir mis en œuvre une procédure particulière à destination des fournisseurs et clients au niveau mondial

Si la réponse est transparente et précise, concrètement l'action de soutien vers les PME semble-limitée aux filiales françaises.

Aucune information sur le déploiement éventuel de la mesure à l'international. Pas de programme plus large de soutien à l'écosystème TPE/PME.

S'agissant des clients, le contact est maintenu au travers d'un outil de « gestion de l'expérience » qui permet de collecter le feedback client et de mesurer leur satisfaction. La réponse d'Air Liquide ne détaille pas si les efforts de production et de livraison d'oxygène liquide cités au bénéfice des hôpitaux en France pendant la crise ont été également déployés auprès de clients internationaux. Il faut consulter la DPEF pour lire que les clients ont globalement reconnu et salué l'engagement exceptionnel et la réactivité des équipes d'AL pendant la crise, citant notamment :

- Installation rapide d'équipements
- Maintien d'un niveau stable d'approvisionnement en gaz industriel et médical volumes
- Réorganisation des fonctions de support et centres de service client supplémentaires en télétravail des équipes santé pour faire face à l'augmentation de besoins supplémentaires. En illustration : l'augmentation des capacités en oxygène médical multipliée par 5, parfois 6, voire décuplées dans les zones les plus touchées et importation de volumes supplémentaires, notamment dans les pays à revenus faibles et modérés, en déficit d'oxygène à usage médical

In fine une préoccupation groupe de la satisfaction de ses clients en période COVID et des actions ponctuelles de soutien par le paiement immédiat pour les PME en deçà de 50k

(Valorisation ORANGE maintenue)

ESSILOR LUSSOTECNICA

WBR ORANGE versus FIR 3

Essilor Lussotecnica est peu intervenue sur les allègements de conditions de paiement mais sur la mise à disposition de matériel sanitaire et d'aide pour subvenir aux besoins des petits entrepreneurs dans les pays défavorisés. La subvention d'Essilor dans son fonds social "vision for life" destinée à soutenir les entrepreneurs dont la survie est à risque ne semble pas à la hauteur des enjeux. 300 k€ pour 1 800 entrepreneurs, le ratio par entreprise reste peu élevé.

Le ratio est certes peu élevé en valeur absolue mais ce fonds d'impact social à destination des micro-entrepreneurs de l'optique situés en Inde, au Bangladesh, en Indonésie, au Cambodge et au Kenya, privés de subsistance du fait de la pandémie, permettra de verser avec le soutien d'ONG locales une aide financière égale à un mois de revenus. Ceci montre une attention particulière d'Essilor à l'attention des plus petits clients touchés par la pandémie.

A l'égard des clients à noter des mesures de digitalisation pour faciliter les prises de commandes : la mise en place d'une plateforme d'échanges (Digital Reach Out ») ainsi que des formations ont été organisées

A l'égard des fournisseurs et partenaires, Essilor affirme entretenir un partenariat fort avec eux, a porté une attention particulière aux termes de paiement (sans plus de précisions),

jusqu'à la mise en place de financements à coûts compétitifs pour que les fournisseurs en difficulté puissent bénéficier de paiements immédiats.

(Valorisation ORANGE passe VERT)

HERMES INTERNATIONAL

WBR VERT versus FIR 1

Prise en compte de la crise avec un soutien matériel et financier aux partenaires de toutes tailles de l'entreprise, notamment les TPE et PME.

La note sévère du FIR s'explique certainement par le caractère peu développé de la réponse d'Hermès International. Cependant le DEU est clair sur la qualité et le suivi de la relation fournisseur, Hermès se caractérisant par la promotion et conservation de son savoir-faire artisan internalisé et externe. Le DEU mentionne que les sous-traitants et fournisseurs d'Hermès sont pour la majorité des partenaires de long terme, avec une ancienneté moyenne des relations avec les 50 fournisseurs directs les plus importants de 20 ans, certains des plus petits fournisseurs travaillant pour la société depuis plus de 50 ans. Cette stabilité démontrant la qualité des relations avec les fournisseurs et sous-traitants. Dès le début de la crise sanitaire, les équipes achat d'Hermès ont renforcé leur présence auprès de leurs fournisseurs pour s'assurer de leur santé financière et de leur niveau d'activité. Plusieurs actions ont ainsi été prises pour soutenir leur trésorerie :

- paiement des commandes d'avance (avant réception physique)
- accélération des délais
- maintien des volumes de commandes, aucune commande n'a été annulée
- anticipation de commandes pour soutenir le niveau d'activité
- avance de trésorerie avec points mensuels
- adaptation des plannings de production aux contraintes et capacités des fournisseurs
- adaptation des plannings de livraison en fonction des ouvertures des établissements fournisseurs

A ces mesures s'ajoutent les mesures de soutien par la fourniture de masques et de gel à leurs fournisseurs alors qu'une certaines pénuries était constatée, dons de matières textile pour fabriquer des masques

Si Hermès ne répond pas sur les aspects clients, le DEU indique l'absence d'annulation de commande pendant la période de crise, quelques reports de commande ayant seulement été constatés.

(Valorisation VERT maintenue)

SCHNEIDER ELECTRIC

WBR VERT versus FIR 1

Schneider Electric a donné la priorité au soutien de la continuité des activités en assistant les clients et partenaires dans la reprise, l'adaptation ou la conception de nouveaux projets en leur fournissant une capacité de résilience numérique, des outils et infrastructures cybersécurisées

et un support technique H24. Schneider Electric a également adapté sa chaîne de logistique internationale pour façonner des solutions à la demande des clients, a travaillé sur des sources d'approvisionnement alternatives et revu la gestion de leurs stocks. 2020 a été une année de transformation accélérée de manière à s'adapter au contexte de crise sanitaire avec une revue totale de la façon de travailler. L'accélération de la digitalisation a permis à Schneider Electric d'offrir à ses clients, fournisseurs et sous-traitants d'adopter les plateformes de conception collaboratives et de limiter la disruption liée à la crise.

Schneider Electric, champions et 1er prix du plan de Vigilance 2020 a reçu de nombreuses distinctions en matière de développement durable et de RSE. Digitalisation et Développement Durable sont les deux vecteurs de performance de l'entreprise et de sa chaîne de valeur. Ces axes ont permis au groupe d'être résilient pendant la crise tout en faisant montre de solidarité vis à vis de ses parties prenantes.

(Valorisation VERT maintenue)

TOTAL

WBR ORANGE versus FIR 3

Dans ses réponses de 2020, TOTAL annonçait avoir adapté ses conditions de paiements des fournisseurs et en particulier des TPE/PME pour atténuer les impacts financiers de la crise sur ceux-ci. Suivant les prescriptions gouvernementales sur le strict respect des délais de paiement, plusieurs outils et mesures avaient été mis en œuvre telles la dématérialisation des factures avec une plateforme de traitement de ces factures et une hot line d'accompagnement des fournisseurs pour suivre ce nouveau processus ; des ressources supplémentaires affectées à l'approbation des paiements enfin le choix de privilégier le dialogue pour régler les différends ainsi que des aménagements contractuels consentis pour les inexécutions ou retards liés à la crise sanitaire.

Au-delà des mesures liées au règlement strict des factures, TOTAL a fait montre de solidarité au travers de plusieurs mesures qu'il faut relever : des reports de paiement sur des factures de gaz et d'électricité ou encore la prise en charge de la part abonnement par TOTAL Direct Energie ; des aides financières aux gérants de stations-service (suspension des redevances et rééchelonnement des paiements) par TOTAL Marketing France ; enfin des prêts à taux zéro aux PME et start-ups créant de l'emploi.

Dans ses réponses de 2021, TOTAL présente sa progression par rapport à l'année passée. Signe d'un sérieux accordé au questionnement du FIR et de son engagement.

Il faut noter ses actions de soutien au développement des régions et à la création d'emplois au travers de TOTAL Développement Régional. TOTAL cite 4MEUR de prêts consentis en soutien de 110 entreprises et au maintien de 3000 emplois avec des suspensions d'échéance sur demande. De plus la pérennisation du plan lancé en 2020 « TOTAL Pool PME » marque le soutien de TOTAL aux PME Françaises qui travaillent avec le groupe. De nouvelles initiatives ont été prises en 2020 avec la mise en place d'outils digitaux au rang desquels une marketplace pour les achats de faible valeurs qui donne accès et visibilité aux TPE/PME et qui offre des délais de paiement réduits, et une plateforme de partnering internet « My Energy Link » offrant une visibilité internationale.

Dernier volet, le soutien de TOTAL à leurs fournisseurs de transport et de logistique très touchés par la crise avec un recentrage des achats auprès des fournisseurs français lorsque cela était possible. "Véritable prise en compte par TOTAL de son utilité sociale. TOTAL

présente sa progression par rapport à l'année précédente et il faut noter de nombreuses mesures à l'attention du tissu économique TPE/PME.

Vis-à-vis de ses clients Total Direct Energie a proposé proactivement des reports d'échéance et des facilités de paiement pour ses clients professionnels et TPEs rencontrant des difficultés de trésorerie. (réduction des factures d'acompte, rééchelonnement de paiement...).

(Valorisation ORANGE maintenue)

Q6

Méthode d'évaluation des réponses plus exhaustive voire holistique que celle du FIR.

Au titre du salaire, a été considéré la rémunération définie largement et comprenant les avantages sociaux, les primes de fin de contrat et de retraite, les dispositifs de formation ayant un impact sur l'employabilité, les dispositifs de partage de valeur (intéressement, participation aux bénéfices, achat d'actions à des conditions privilégiées, ...).

Lorsqu'une société reconnaît appliquer les droits humains, sous l'aune des dispositions de l'OIT, l'absence de définition du salaire décent n'a pas été retenue comme facteur négatif, puisque la société s'engage à être conforme aux conventions internationales en la matière.

Il est à noter que les sociétés sont bien moins disantes s'agissant des dispositifs mis en place pour les salariés de leurs fournisseurs. Il faudrait encourager les sociétés à auditer spécifiquement leurs fournisseurs à ce sujet dans le cadre de leurs politiques d'achats responsables et de RSE.

Alstom

WBR VERT versus FIR 1

Même si le salaire décent n'est pas défini, la réponse est plutôt complète.

Le Groupe offre à ses salariés différents régimes d'avantages postérieurs à l'emploi tels que retraites, indemnités de départ en retraite et couverture médicale, ainsi que divers autres avantages à long terme tels que médailles du travail et plans de rémunération différée. Les différents avantages offerts à chaque salarié dépendent des législations locales et des pratiques adoptées par chaque filiale. Les taux d'augmentation des salaires sont déterminés localement, puis revus au niveau du Groupe. En raison de la présence d'Alstom dans de nombreux pays, de l'influence de l'inflation locale et d'autres facteurs économiques, aucun indicateur global pertinent ne peut être produit. La politique d'Alstom est de revoir les salaires de base des collaborateurs chaque année, avec une attention particulière accordée à l'équité entre les sexes et au maintien des négociations ouvertes avec les représentants du personnel là où ils existent. Dans chaque pays où Alstom est présent, des enquêtes de rémunération sont menées annuellement avec l'aide de prestataires externes, de manière à assurer une évolution des rémunérations en phase avec les pratiques du marché local.

En 2021/22, la Société procédera à une analyse complète de ses pratiques de rémunération afin d'identifier les écarts de rémunération potentiels qui peuvent exister entre ses collaborateurs féminins et masculins, en utilisant son système de notation interne. En fonction du résultat de cette analyse, des actions correctives ultérieures pourront être entreprises et la politique de récompense d'Alstom pourra être revue.

La politique d'Alstom vise à reconnaître les performances collectives. Des systèmes de participation aux bénéfices sont en place dans divers pays (tels que la France, le Brésil, l'Égypte, l'Allemagne, le Mexique, le Chili, l'Afrique du Sud et l'Italie) et concernent plus de 15 500 collaborateurs du Groupe.

En accord avec les politiques Avantages Sociaux et Responsabilité Sociale de l'Entreprise, un niveau minimum de garantie doit être proposé aux salariés en termes de :

- couverture d'assurance-vie, notamment en cas d'accident du travail ;
- couverture santé.

En matière de prévoyance, l'objectif est que tous les collaborateurs soient couverts par une assurance-vie en cas de décès accidentel équivalant à au moins un an de salaire.

Dans certains pays, tels que la Pologne, les contributions de l'employeur aux polices d'assurance sont considérées comme un avantage imposable, ce qui conduit certains collaborateurs à décliner cette offre.

La politique Avantages Sociaux d'Alstom prévoit que, dans les pays où le système de santé offert par l'État ne fournit pas une couverture suffisante ou lorsque les délais d'accès aux soins sont trop importants, un plan de couverture santé complémentaire peut être mis en œuvre. En tout état de cause, un accord avec un prestataire local doit être proposé aux salariés, sur la base du volontariat. Les actions préventives sont encouragées. Dans les pays où les remboursements proposés par le système de santé obligatoire sont insuffisants, tous les collaborateurs doivent être couverts par un régime complémentaire.

La politique d'Alstom en matière de droits humains vise à respecter les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme énoncés par le Conseil des droits de l'Homme des Nations unies et à respecter les droits de l'Homme reconnus sur le plan international dans tous les pays où Alstom est présent. Alstom s'attache à appliquer rigoureusement les dispositions légales relatives aux droits de l'Homme, au droit du travail, à la santé et la sécurité, à la protection de l'environnement. La politique d'Alstom est de se conformer entièrement aux conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT). Alstom soutient l'élimination de toutes les formes de travail illégal, forcé ou obligatoire, notamment le travail des enfants. Le travail illégal, forcé ou obligatoire est strictement interdit aux fournisseurs et sous-traitants d'Alstom. De plus, Alstom adhère aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, et à la Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations unies.

(Valorisation VERT Maintenu)

Danone :

WBR VERT versus FIR 0

Même si le salaire décent n'est pas clairement défini, la réponse s'en rapproche avec une notion de salaire minimum et de couverture sociale en prenant en compte les 3 1ers risques majeurs des salariés de part le monde. Pas d'infos sur les fournisseurs.

En 2020, l'Entreprise a pris des mesures majeures pour protéger ses équipes et son écosystème :

- sécurisation de tous les contrats de travail des 100 000 salariés de Danone et garantie des salaires mondialement jusqu'au 30 juin 2020 ;
- attribution d'une prime spécifique pour les salariés travaillant sur site à travers le monde, pour assurer la continuité de la chaîne alimentaire.

Face aux impacts économiques et sociaux de la crise sanitaire du Covid-19, Danone s'engage en faveur des salariés qui ont besoin d'acquérir de nouvelles compétences. En 2020, l'Entreprise a travaillé avec l'UITA pour imaginer une approche innovante, "FutureSkills" (Compétences d'Avenir) qui vise à mieux préparer à des métiers d'avenir les salariés qui ont besoin de compétences nouvelles. Les métiers d'avenir couvrent tant des emplois existants qui seront significativement modifiés par des compétences additionnelles à l'avenir, que de nouveaux emplois amenés à émerger.

Les programmes de formations professionnalisantes concerneront en priorité les salariés identifiés comme étant les plus exposés et les plus à risque sur la base de critères tels que le niveau de qualification et de salaire. Les personnes formées resteront des salariés de l'Entreprise et conserveront leurs avantages pendant la durée de la formation.

Par ailleurs, Danone et l'UITA continuent d'œuvrer pour réduire l'emploi précaire en appliquant des définitions, une méthodologie et des processus précis, tels que définis dans l'accord global sur l'emploi durable et l'accès aux droits signé en 2016.

(Valorisation VERT maintenue)

Essilor

WBR VERT versus FIR 1

Les salaires doivent contribuer à la capacité des employés à satisfaire leurs besoins fondamentaux et ceux de leur famille et à s'offrir un niveau de vie décent. Mise en place d'un actionnariat salarial mais uniquement pour 62% des salariés du groupe.

Source¹⁰ Le 18 avril 2020, le Conseil d'administration a approuvé la création d'un fonds COVID-19 pour protéger le capital humain du Groupe. En 2020, le Groupe a soutenu ses employés et leurs familles dans le besoin avec le lancement de plusieurs initiatives dans le monde. Elles comportent :

- un soutien salarial (indemnisation supplémentaire volontaire accordée aux employés en supplément des indemnités de chômage et/ou toute mesure comparable telle que le Cassa Integrazione Guadagni italien ou le Chômage Partiel français) ;
- un support aux employés en activité durant le confinement (par exemple rémunération et/ou indemnisation supplémentaire pour les employés s'étant rendu sur leur lieu de travail durant le confinement) ;
- un soutien mondial aux employés ainsi qu'à leurs familles (masques, tests, etc.) ;
- une préservation de la couverture médicale pour les employés en chômage (en particulier aux États-Unis) ; et
- un fonds de secours pour des mesures individuelles (par exemple rapatriement des employés en expatriation).

Des avantages au personnel sont également proposés aux salariés, en matière d'indemnités de fin de contrat (Italie), de régimes de retraite (US, Australie, Hong Kong, Allemagne, France), de primes au titre de la médaille du travail et d'indemnités de fin de carrière (France).

EssilorLuxottica s'engage à respecter et à promouvoir les droits humains tout au long de sa chaîne de valeur. La Société respecte les Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et les principes du Pacte mondial des Nations unies sur les droits humains et demande aux fournisseurs de respecter les normes internationales en matière d'éthique, de travail, de santé, de sécurité et d'environnement.

(Valorisation VERT maintenue)

Société Générale :

WBR VERT versus FIR 1

Engagement du groupe sur le versement d'un salaire décent à 100 % de ses collaborateurs.

Source¹¹ : Face à la crise sanitaire, le Groupe s'est engagé à garantir les salaires de ses collaborateurs dans tous les pays où il opère. En France, Société Générale a complété la rémunération des salariés en situation de garde d'enfants ou en arrêt maladie et n'a pas eu recours au chômage partiel. De nombreux dispositifs ont par ailleurs été mis en place : sensibilisation des collaborateurs aux mesures sanitaires, accompagnement psychologique, recours massif au télétravail et sensibilisation à la sécurité informatique...

Source¹² : L'approche de vigilance du Groupe a été construite sur la base commune d'enjeux de droits humains et libertés fondamentales et d'enjeux environnementaux. Les enjeux de droits humains et libertés fondamentales identifiés sur la base des textes de référence comme la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948) et les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail sont : le travail forcé et l'esclavage ; le travail des enfants ; le respect des populations autochtones ; le droit de propriété ; la discrimination ; la

¹⁰https://www.essilorluxottica.com/sites/default/files/documents/202105/ESSI_DEU_2020_MEL_FR_030521.pdf

¹¹https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2021-05/Rapport_Integre_2020-2021.pdf

¹² <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2021-03/Document%20d%27enregistrement%20universel%20relatif%20%C3%A0%20l%27ann%C3%A9e%202020%20C%20d%C3%A9pos%C3%A9%20le%2017%20mars%20sous%20le%20num%C3%A9ro%20D.21-0138.pdf>

liberté d'association ; la santé et sécurité des personnes ; les conditions de travail décentes ; la rémunération décente ; la protection sociale décente et le droit à la vie privée.
(Valorisation VERT Maintenu)

Total

WBR VERT versus FIR 1

TOTAL répond au FIR en 2021 sur ce point et donne sa définition du salaire décent. « Le salaire décent est communément défini comme la rémunération perçue permettant d'offrir un niveau de vie au salarié et à sa famille lui permettant de couvrir ses besoins essentiels (nourriture, eau, logement, éducation, soins de santé, transport, habillement, événements imprévus...). "Comme en 2020, TOTAL reprend son engagement au respect des droits de l'homme dans le cadre du code de conduite en citant expressément « Nous faisons le nécessaire pour que les conditions de travail soient décentes» Également membre de Global Deal, initiative internationale pilotée par l'OCDE et l'OIT en faveur du dialogue social international comme outil de régulation, TOTAL marque son engagement au respect des conventions fondamentales de l'OIT et notamment celles sur l'égalité de rémunération. Ainsi TOTAL s'est engagée à mettre en place une politique de rémunération équitable dans chaque pays où le groupe est implanté favorisant un dialogue avec les représentants des salariés sur ce point. Cependant jusqu'à présent le référentiel reste le salaire minimum, garanti légalement dans la plupart des pays pour 97%. Des campagnes de vérification annuelles menées dans le cadre du Panorama Social Mondial de Total Energies permettent d'identifier que 88% des salariés ont une rémunération supérieure au minimums légaux. Comme l'an passé, TOTAL affirme qu'en l'absence de minimum légal le groupe assure un salaire supérieur à celui observé localement.

Il faut noter la prise de conscience exprimée en 2021 par TOTAL sur le fait que salaire minimum ne représente pas la garantie d'un salaire décent et sa décision de lancer une démarche d'évaluation des écarts entre la rémunération versée et le salaire décent des zones où le groupe opère. « Une consultation d'experts sur le sujet a été lancée afin de définir la méthodologie et le référentiel adéquat, compte tenu de la large exposition mondiale des activités du groupe et l'absence d'une définition officielle et partagée par tous de la notion de salaire décent » Un point d'étape sur la progression dans la conduite de cet exercice serait intéressant à demander à TOTAL l'an prochain.

S'agissant de ses fournisseurs le DEU de TOTAL de cette année rappelle que les sous-traitants et fournisseurs de TOTAL sont susceptibles d'être confrontés aux mêmes risques que ceux que le Groupe rencontre pour ses propres activités notamment en matière sociale et environnementale. Les risques saillants portent essentiellement sur les droits humains sur le lieu de travail (.... conditions de travail décentes) (...) TOTAL rappelle que le Groupe attend de ses fournisseurs qu'ils respectent les Principes fondamentaux dans les achats issus de son code de conduite. Des audits sont mis en place avec l'intervention d'un organisme indépendant (Good Corporation). TOTAL complète sa réponse en indiquant que les modalités et conditions d'emploi (notamment le salaire) font partie de ces évaluations."

Véritable prise en compte par TOTAL de son utilité sociale. TOTAL présente sa progression par rapport à l'année précédente et il faut noter de nombreuses mesures à l'attention du tissu économique TPE/PME. Également un engagement conscient et des actions lancées pour tendre vers une politique salariale qui intégrerait la notion de salaire décent pour ses collaborateurs. S'agissant de ses sous-traitants et fournisseurs ceux -ci sont engagés fortement au respect de la politique du groupe pour eux- mêmes et pour leurs propres fournisseurs.

(Valorisation VERT Maintenu)

Les 10 questions écrites au CAC40 pour les AG 2022

Questions environnementales E

⇒ Question 1

« Vous êtes-vous engagés explicitement à aligner vos revenus et vos investissements (CAPEX/OPEX/R&D/fusions-acquisitions...) avec l'objectif de l'Accord de Paris qui vise un réchauffement limité à 1,5 °C ? Comment vous assurez-vous que ces revenus et investissements respectent cet objectif (merci de décrire les méthodologies utilisées) ? Quels sont les principaux plans d'actions et, le cas échéant, les montants d'investissement associés mis en place pour atteindre cet objectif à horizon court, moyen et long termes ? »

⇒ Question 2

« Quel est le pourcentage de vos activités (exprimé en chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) qui dépend directement de la biodiversité ? Quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité ? »

⇒ Question 3

« Listez les ressources naturelles stratégiques nécessaires à l'exercice de votre activité et/ou à celle de vos clients (eau, énergie, matériaux, etc.) ? Comment évaluez-vous et calculez-vous l'impact de la raréfaction de ces ressources sur vos modèles économiques ? Quelles actions mettez-vous en place pour lutter contre les difficultés d'approvisionnement et saisir les opportunités de développement de « modèles d'affaires circulaires » ? Quels sont vos objectifs en la matière ? »

Questions sociales S

⇒ Question 4:

« Quelle est la proportion de vos mandataires sociaux, dirigeants et salarié.e.s (répartis par typologie) concernés par l'intégration de critères environnementaux et sociaux (E&S) dans la détermination de leur rémunération variable (bonus, rémunération de long terme, intéressement...) ?

Quels organes de gouvernance sont chargés du choix et de la validation de ces critères E&S ? Comment s'assurent-ils que ces critères sont à la fois pertinents, suffisamment incitatifs et corrélés aux objectifs à atteindre pour mener à bien la stratégie environnementale et sociale du groupe ? (merci de préciser les critères extra-financiers retenus pour les mandataires sociaux et les dirigeants d'une part, et pour les salarié.e.s, d'autre part) »

⇒ Question 5

« Quels enseignements tirez-vous des nouveaux modes d'organisation du travail liés à la pandémie du Covid-19 (travail à distance, digitalisation des modes de communication, flexibilité accrue...) mis en place dans votre entreprise en termes d'impacts sur les conditions de travail ? Comment votre stratégie de Ressources Humaines intègre-t-elle aujourd'hui ces nouveaux modes d'organisation ? Quel dialogue social a été mené sur le sujet (accords, réflexion partagée sur l'avenir du travail...), et ce dans l'ensemble de vos métiers et zones d'implantation ? »

⇒ Question 6

De manière à pouvoir évaluer l'évolution d'une année sur l'autre, nous reposons la question posée en 2021 pour laquelle les réponses n'ont pas atteint un niveau estimé satisfaisant.

« Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ? »

⇒ Question 7 2022 :

« Périmètre France : en dehors des investissements en titres de votre entreprise, quelle part des fonds d'épargne salariale proposés à vos salarié.e.s est labellisée responsable (labels ISR, Greenfin, CIES ou Finansol) ? Comment expliquez-vous le maintien de fonds non responsables en l'absence de différence de rentabilité et alors que la Place de Paris est leader sur le sujet ?

Dans vos autres pays d'implantation : vos dispositifs d'épargne à l'intention de vos collaborateurs (retraite ou autres) intègrent-ils également des critères ESG ? Comment le conseil d'administration ou de surveillance encourage-t-il la souscription de ces types de fonds d'épargne salariale ? »

Questions de gouvernance G

⇒ **Question 8 pour 2022 :**

« Publiez-vous une charte détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Si oui, comment cette responsabilité fiscale s'intègre-t-elle plus largement au sein de votre responsabilité sociale ? Le conseil revoit-il et approuve-t-il cette charte ? Rendez-vous compte annuellement de l'application des principes de cette charte au travers d'un rapport de responsabilité fiscale ? Ce rapport détaille-t-il les impôts payés pays par pays ? »

⇒ **Question 9 pour 2022 :**

Publiez-vous une charte de lobbying* responsable ?

Êtes-vous membres d'associations professionnelles dont certaines positions sont controversées au regard de l'intérêt général ? Si oui, quelles actions menez-vous pour réorienter les positions de ces associations ?

Quels moyens (humains et financiers) consolidés (i.e. sur l'ensemble de votre périmètre géographique) allouez-vous à la représentation d'intérêt ? »

* « Le lobbying – ou la représentation d'intérêts – joue en effet un rôle croissant dans l'élaboration de la décision publique. Les organisations concernées (entreprises, organisations professionnelles, associations, acteurs publics...) y consacrent du temps et des budgets importants. Lorsqu'il est conduit avec intégrité et que son usage est rendu clair et transparent, le lobbying peut jouer un rôle positif et contribuer à apporter aux décideurs publics des éléments d'analyse permettant de nourrir leur réflexion. A contrario un lobbying non régulé peut entraîner des abus ayant pour effet des décisions répondant plus à des intérêts particuliers privés qu'à l'intérêt général. » (Transparency International)

⇒ **Question 10 pour 2022 :**

La loi sur le devoir de vigilance prévoit l'élaboration du plan de vigilance en association avec les parties prenantes de la société, notamment les partenaires sociaux. De plus, l'une des mesures de ce plan consiste en la mise en place d'un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives. Les organisations syndicales ont en effet une connaissance du terrain et la capacité d'alerter la société et de faire remonter des informations précieuses dans l'exercice du devoir de vigilance.

« Comment votre Groupe intègre-t-il ses partenaires sociaux – aux niveaux local et global – aux différentes étapes de l'élaboration, de l'évolution et de la mise en œuvre de son plan de vigilance ? Quels moyens le Groupe leur apporte-t-il pour accomplir cette mission ? Comment les partenaires sociaux sont-ils associés au compte-rendu sur la mise en œuvre effective de ce plan de vigilance ? »

Annexes

Annexe 1 : Tableau récapitulatif des Questions du FIR et des propositions de reformulation WBR.

Numéro	Questions FIR 2021	Thèmes	Réaction ou reformulation éventuelle WBR	Numéro	Questions FIR 2022
1	Pour être en ligne avec l'Accord de Paris, quels sont les montants de CAPEX à horizon 2025 ? Comment ces CAPEX seront répartis sur l'ensemble de la chaîne de valeur entre CAPEX de maintenance et CAPEX de croissance ? Quelle est la répartition géographique ?	Ecologie	Le critère d'évaluation lié aux capex n'est pas pertinent pour certains secteurs, notamment les services financiers. Avoir centré l'évaluation sur les capex et l'usage qui en est fait est réducteur car l'environnement global dans lequel ces capex sont utilisés est aussi impactant en termes de RSE. Aucune question sur l'optimisation des ressources dont l'efficacité énergétique, ni sur la sensibilisation des collaborateurs. Pourquoi rien sur les opex, c'est -à-dire la R&D qui passe souvent en dépenses budgétaires avant de faire l'objet d'un plan d'ensemble, la RH pour la formation des collaborateurs. Pourquoi capex de maintenance	1	« Vous êtes-vous engagés explicitement à aligner vos revenus et vos investissements (CAPEX/OPEX/R&D/fusions-acquisitions...) avec l'objectif de l'Accord de Paris qui vise un réchauffement limité à 1,5 °C ? Comment vous assurez-vous que ces revenus et investissements respectent cet objectif (merci de décrire les méthodologies utilisées) ? Quels sont les principaux plans d'actions et, le cas échéant, les montants d'investissement associés mis en place pour atteindre cet objectif à horizon court, moyen et long termes ? »

			<p>vs capex de croissance .Pourquoi ne pas évoquer Scope 1 / 2 / 3 plus comparables et moins subjectifs que le concept de « chaîne de valeur ».Pourquoi n'y a-t-il pas une segmentation des réponses entre les 3 thèmes majeurs que sont la décarbonation, l'utilisation des ressources et la biodiversité ? Pourquoi une répartition géographique et non une répartition en fonction des postes majeurs pour l'impact environnemental ?</p>		
2	<p>Comment limitez-vous l'impact de la perte de biodiversité sur vos revenus futurs ? Préciser les indicateurs et moyens mis en place ?</p>	Ecologie	<p>«Arrivez-vous à mesurer l'impact potentiel de la perte de biodiversité sur vos revenus futurs ? Quelles actions pour limiter votre dépendance ? Comment limitez-vous la perte de biodiversité ? Comment contribuez-vous à la protéger la biodiversité ? La restaurer ? » Précisez les indicateurs, activités, géographies, et scope de vos actions sur l'ensemble de la chaîne de valeur.</p>	2	<p>« Quel est le pourcentage de vos activités (exprimé en chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) qui dépend directement de la biodiversité ? Quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité ? »</p>

3	<p>Comment anticipez-vous la raréfaction de certaines ressources naturelles et les difficultés d'approvisionnement de vos ressources stratégiques ? En quoi cela affecte-t-il vos modèles économiques et comment sécurisez-vous vos filières d'approvisionnement ?</p>	Ecologie	<p>L'accès aux ressources naturelles et l'enjeu de la sécurité de la chaîne d'approvisionnement n'est envisagé sous un angle autocentré et micro-économique et une lecture en termes de risques (cartographie, sécurisation des fournisseurs stratégiques...) vis-à-vis de la production et de l'activité de l'entreprise.</p>	3	<p>« Listez les ressources naturelles stratégiques nécessaires à l'exercice de votre activité et/ou à celle de vos clients (eau, énergie, matériaux, etc.) ? Comment évaluez-vous et calculez-vous l'impact de la raréfaction de ces ressources sur vos modèles économiques ? Quelles actions mettez-vous en place pour lutter contre les difficultés d'approvisionnement et saisir les opportunités de développement de « modèles d'affaires circulaires » ? Quels sont vos objectifs en la matière ? »</p>
---	--	----------	--	---	--

4	<p>La solidarité entre acteurs économiques, grandes et petites entreprises, semble nécessaire pour limiter les impacts négatifs de la crise actuelle. Comment votre groupe adapte-t-il, aux plans national et international, ses pratiques d'achat ou de vente, pour soutenir ses fournisseurs ou ses clients qui sont affectés par la crise ? Appliquez-vous des politiques différenciées pour les TPE-PME ? La crise vous a-t-elle poussé à changer structurellement vos politiques en la matière ?</p>	Vigilance des droits humains	<p>Dans la mesure où il y a un cadre légal variant selon le périmètre géographique, la question devrait être précisée afin de pouvoir identifier des bonnes pratiques de paiement et non la simple conformité au droit. En l'absence de loi, c'est une approche éthique liée au devoir de vigilance -droits humains qui peut servir de fondement à une action de compliance + (proactive)</p>	X	X
---	---	------------------------------	---	---	---

5	<p>Comment gérez-vous, au niveau du groupe, les impacts sociaux associés au développement massif du télétravail depuis le début de la pandémie ? Notamment en termes de gestion des risques psychosociaux, de participation aux frais, d'enquête de satisfaction des salarié.e.s, d'inversion du choix des salarié.e.s, de part des salarié.e.s en télétravail, etc. ?</p>	RSE	<p>Vos pratiques du télétravail obéissent-elles à l'ANI du 26 novembre 2020 ? Tiennent-elles compte de toutes les recommandations de l'ORSE ? Sinon lesquelles observerez-vous ? Quelle est globalement votre politique en la matière notamment quant au respect du choix des salariés individuellement autant que faire se peut ? - Cette question ne figurait pas sur le questionnaire 2020. Il conviendrait, de maintenir la question sur le télétravail et sur les modes de travail hybrides dans les prochains questionnaires. Certains (peu) mentionnent les taux de satisfaction salariés très élevés par rapport au télétravail. Or, une petite fraction (Orange, Legrand) font clairement part d'accords de télétravail. On peut distinguer une catégorie "champions" qui utilisent des données chiffrées précises pour présenter leurs plans</p>	5	<p>« Quels enseignements tirez-vous des nouveaux modes d'organisation du travail liés à la pandémie du Covid-19 (travail à distance, digitalisation des modes de communication, flexibilité accrue...) mis en place dans votre entreprise en termes d'impacts sur les conditions de travail ? Comment votre stratégie de Ressources Humaines intègre-t-elle aujourd'hui ces nouveaux modes d'organisation ? Quel dialogue social a été mené sur le sujet (accords, réflexion partagée sur l'avenir du travail...), et ce dans l'ensemble de vos métiers et zones d'implantation ? »</p>
---	--	-----	--	---	---

			<p>d'action. Un second groupe fournit des descriptifs plus génériques. Deux groupes (Atos, Capgemini) expliquent le choix des initiatives en miroir avec les impératifs du service client.</p>		
6	<p>Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui, laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?</p>	<p>Vigilance des droits humains</p>	<p>Quels avantages l'entreprise met à disposition des collaborateurs gratuitement ou à prix réduit (prestations sociales, transport, restauration...) leur permettant d'améliorer leur pouvoir d'achat? Interroger aussi les entreprises sur les conditions de travail, les valeurs qu'elles mettent en œuvre afin de participer au bien-être de leurs collaborateurs ? Considérer les actions</p>	6	<p>« Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ? »</p>

			de formation? Ou demander de préciser la définition du salaire décent ou de se situer en référence à une des définitions normes acceptées internationalement En parallèle un travail de définition commune pourrait être actée en droit européen ou à l'OIT		
7	"Dans le cadre de la formule des accords d'intéressement dont bénéficient vos salarié.e.s en France, prenez-vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui : Quels sont ces critères ? Ont-ils évolué depuis le 1er avril 2020 ? Quelle est la proportion de ces critères dans la formule d'intéressement ? A-t-elle évolué depuis un an ? Quelle est la part des salarié.es concernés ?	RSE	Prenez-vous en compte des critères RSE dans vos éléments de rémunérations variables des salariés (accords d'intéressement, bonus variable). Si oui, quels sont-ils ? Quel poids représentent-ils dans le variable des salariés ? Quelle proportion de salariés est concernée? Quelle place occupent les critères RSE dans les rémunérations des cadres dirigeants au niveau du groupe - Ces questions sont posées au niveau du groupe et non au niveau des entités, or l'intéressement est défini dans les filiales, si pas de gouvernance des	4	« Quelle est la proportion de vos mandataires sociaux, dirigeants et salarié.e.s (répartis par typologie) concernés par l'intégration de critères environnementaux et sociaux (E&S) dans la détermination de leur rémunération variable (bonus, rémunération de long terme, intéressement...) ? Quels organes de gouvernance sont chargés du choix et de la validation de ces critères E&S ? Comment s'assurent-ils que ces critères sont à la fois pertinents, suffisamment incitatifs et corrélés aux objectifs à atteindre pour mener à bien la stratégie environnementale et sociale du groupe ? (merci de préciser les critères extra-financiers retenus pour les mandataires sociaux et les dirigeants d'une part, et pour les salarié.e.s, d'autre part) »

			<p>accords d'intéressement au niveau du groupe les réponses restent très vagues. Cette question est trop précise au niveau groupe. Peut être faut il interroger sur les directives groupes sur ce sujet et leur taux de réalisation par les filiales. Il pourrait être intéressant dans cette questions de demander quelle est la part de l'intéressement du CEO et du comex lié a ces critères environnementaux.</p> <p>L'analyse des réponses montrent que les critères RSE ne concernent pas que l'intéressement mais également les primes variables. Or, la part des primes variables dans la rémunérations pèse souvent plus lourd que la prime d'intéressement .</p>		
--	--	--	--	--	--

8	<p>Dans le cadre de l'épargne salariale, quels sont les fonds bénéficiant effectivement d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ? Pour chaque fonds proposé, quel est le nom du ou des labels, quelle est sa part en pourcentage de l'encours d'épargne salariale, à quelle proportion des salarié.e.s est-il proposé ? Par ailleurs, quelle est la part des salarié.e.s du groupe, en France et à l'étranger, ayant accès à d'autres formes d'épargne souscrite sur un plan professionnel, notamment en matière de retraite ? Quelle proportion des actifs correspondant à cette épargne est gérée de façon socialement responsable et dispose de « signes de qualité » ? Lesquels ?</p>	RSE	<p>Dans le cadre de l'épargne salariale, quelle proportion des fonds proposés dispose d'un label responsable? Comment incitez-vous vos salariés à investir sur des fonds solidaires ? Comment incitez-vous vos salariés à préparer, grâce à l'épargne salariale, leur retraite ? Les fonds proposés sont-ils conformes à la stratégie et aux valeurs de l'entreprise ? Comment informez-vous vos salariés de leur droit de vote au CA lorsqu'ils sont détenteurs d'actions du groupe?</p>	7	<p>« Périmètre France : en dehors des investissements en titres de votre entreprise, quelle part des fonds d'épargne salariale proposés à vos salarié.e.s est labellisée responsable (labels ISR, Greenfin, CIES ou Finansol) ? Comment expliquez-vous le maintien de fonds non responsables en l'absence de différence de rentabilité et alors que la Place de Paris est leader sur le sujet ? Dans vos autres pays d'implantation : vos dispositifs d'épargne à l'intention de vos collaborateurs (retraite ou autres) intègrent-ils également des critères ESG ? Comment le conseil d'administration ou de surveillance encourage-t-il la souscription de ces types de fonds d'épargne salariale ? »</p>
---	--	-----	---	---	---

9	<p>"Appliquez-vous pour votre reporting fiscal public le standard GRI 207 ? Si oui : ce reporting porte-t-il sur tous les éléments indiqués dans ce standard et si non, quels éléments avez-vous choisi de ne pas publier et pourquoi ? Si vous n'utilisez pas ce standard : quelles en sont les raisons et envisagez-vous de l'appliquer à échéance proche (1 à 2 ans) ? Quelles autres mesures avez-vous ou envisagez-vous de mettre en œuvre pour répondre à la demande croissante de transparence fiscale de la part de vos parties prenantes ?"</p>	RSE, Ethique, Fiscalité	X	8	<p>« Publiez-vous une charte détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Si oui, comment cette responsabilité fiscale s'intègre-t-elle plus largement au sein de votre responsabilité sociale ? Le conseil revoit-il et approuve-t-il cette charte ? Rendez-vous compte annuellement de l'application des principes de cette charte au travers d'un rapport de responsabilité fiscale ? Ce rapport détaille-t-il les impôts payés pays par pays ? »</p>
---	--	-------------------------------	---	---	---

10	<p>Quel est le périmètre pris en compte pour les ratios d'équité que vous publiez ? Quelle analyse faites-vous de l'évolution de ces ratios ? Cette analyse vous a-t-elle poussé à adapter vos politiques de rémunération ? Si oui, comment ?</p>	<p>RSE, Ethique, Say on Pay</p>	X	X	X
----	--	--	---	---	---

11	<p>"Au regard de la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes/hommes de votre groupe, pourriez-vous nous communiquer :</p> <p>(i) L'agenda et les objectifs chiffrés – atteints ou à atteindre – concernant les sujets relatifs à cette politique (carrière, formation, rémunération, répartition vie privée/vie professionnelle, etc.) à tous les niveaux de responsabilité.</p> <p>(ii) Si l'application de cette politique d'égalité est appliquée dans toutes les sociétés du groupe aussi bien en France qu'à l'international. Si non, pourquoi ?</p> <p>(iii) Si oui, quels moyens spécifiques déployez-vous pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans vos pays d'implantation où cette notion rencontre des difficultés à s'imposer ?"</p>	RSE, Mixité	<p>Questions très précises portant sur 4 critères la reformulation suivante pourrait intervenir :</p> <p>Au regard de la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes/hommes de votre groupe, pourriez-vous nous communiquer : l'agenda et les objectifs chiffrés – atteints ou à atteindre – concernant les sujets relatifs à cette politique (carrière, formation, rémunération, répartition vie privée/vie professionnelle, etc.) ; le pourcentage de femmes dans votre instance dirigeante (Comité Exécutif / Comité de direction, autre...) et le plan d'action/moyens pour atteindre l'objectif de 30% puis de 40% de femmes fixés par la loi d'ici 2030 ? ; Cette politique d'égalité est-elle appliquée dans toutes les sociétés du groupe aussi bien en France qu'à l'international. Si non, pourquoi ? ; Si oui, quels moyens spécifiques déployez-vous pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les</p>	X	X
----	--	-------------	---	---	---

			hommes dans vos pays d'implantation importante où cette notion rencontre des difficultés à s'imposer ?		
--	--	--	--	--	--

12	<p>Comment vos pratiques de lobbying sont-elles formalisées et comment s'intègrent-elle dans la stratégie RSE de votre groupe ? Pouvez-vous décrire la chaîne de responsabilité de votre société en matière de lobbying ou de relations institutionnelles ? Dans quels cas, l'organe de contrôle de votre groupe (conseil d'administration, conseil de surveillance) peut-il ou doit-il être saisi ? Quels éléments se rapportant à vos pratiques de lobbying publiez-vous (positions publiques, budgets alloués...), et ce pour chacun de vos marchés mondiaux ?</p>	RSE, Ethique, Lobbying	X	9	<p>Publiez-vous une charte de lobbying* responsable ? Êtes-vous membres d'associations professionnelles dont certaines positions sont controversées au regard de l'intérêt général ? Si oui, quelles actions menez-vous pour réorienter les positions de ces associations ? Quels moyens (humains et financiers) consolidés (i.e. sur l'ensemble de votre périmètre géographique) allouez-vous à la représentation d'intérêt ? »</p> <p>* « Le lobbying – ou la représentation d'intérêts – joue en effet un rôle croissant dans l'élaboration de la décision publique. Les organisations concernées (entreprises, organisations professionnelles, associations, acteurs publics...) y consacrent du temps et des budgets importants. Lorsqu'il est conduit avec intégrité et que son usage est rendu clair et transparent, le lobbying peut jouer un rôle positif et contribuer à apporter aux décideurs publics des éléments d'analyse permettant de nourrir leur réflexion. A contrario un lobbying non régulé peut entraîner des abus ayant pour effet des décisions répondant plus à des intérêts particuliers privés qu'à l'intérêt général. » (Transparency International)</p>
----	---	------------------------	---	---	---

13	<p>Comment, concrètement, associez-vous les partenaires sociaux, au niveau du groupe et localement, pour engager votre entreprise dans une transition juste ? Entendez-vous publier leur avis concernant votre plan de vigilance ? Entendez-vous publier leur avis à propos de votre document de</p>	<p>Vigilance, Eco, RSE</p>	<p>Cette question semble être non répondue de manière récurrente? La publication des avis est il une obligation? Quel objectif attendu ?La loi Climat de juillet 2021 va obliger les entreprises a engager une consultation sur les critères environnementaux et à intégrer les enjeux environnements dans le négociation d'un accord GPEC. La question devient alors inutile . Elle est intrusive sur le sujet de la publication des avis des partenaires sociaux</p>	10	<p>La loi sur le devoir de vigilance prévoit l'élaboration du plan de vigilance en association avec les parties prenantes de la société, notamment les partenaires sociaux. De plus, l'une des mesures de ce plan consiste en la mise en place d'un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives. Les organisations syndicales ont en effet une connaissance du terrain et la capacité d'alerter la société et de faire remonter des informations précieuses dans l'exercice du devoir de vigilance.</p> <p>« Comment votre Groupe intègre-t-il ses partenaires sociaux – aux niveaux local et global – aux différentes étapes de l'élaboration, de l'évolution et de la mise en œuvre de son plan de vigilance ? Quels moyens le Groupe leur apporte-t-il pour accomplir cette mission ? Comment les partenaires sociaux sont-ils associés au compte-rendu sur la mise en œuvre effective de ce plan de vigilance ? »</p>
----	--	----------------------------	--	----	--

Annexe 2 : Tableau récapitulatif des évaluations pour les 13 questions.

Ecologie : questions 1 à 3

Droits humains : questions 4 et 6

Politique sociale et de mixité : questions 5,7,8,11

Gouvernance et éthiques des affaires : questions 9,10,12,13

Société	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13
Airbus Group	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Red	Green	Green	Yellow	Green	Yellow	Red	Yellow
Air Liquide	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Green
Alstom	Red	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Red
Arcelormittal	Yellow	Yellow	Red	Red	White	Yellow	Red	Green	Red	Red	Red	Red	Red
Atos	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Green	Yellow
Axa	Red	Green	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow
Bouygues	Red	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Green	Red	Red	Yellow	Yellow	Yellow
BNP Paribas	Yellow	Yellow	Yellow	Red	White	Yellow	Green	Green	Yellow	Green	Green	Green	Red
Capgemini	Green	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow
Carrefour	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Green	Red	Yellow	Yellow	Green	Red
Crédit Agricole	Green	Green	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Green
Danone	Green	Green	Green	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Green
Dassault Systèmes	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Green	Green	Red
Engie	Green	Green	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green
EssilorLuxottica	Red	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Green	Green	Red	Red	Green	Yellow	Red	Yellow
Hermès International	Green	Green	Green	Green	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Red
Kering	Green	Green	Red	Green	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Red	Green
Legrand	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Green
L'Oréal	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Red
LVMH	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Green	Yellow
Michelin	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow
Orange	Green	Green	Green	Yellow	Yellow	Red	Green	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Yellow
Pernod Ricard	Yellow	Red	Red	Yellow	Red	Red	Yellow	Yellow	Red	Red	Green	Red	Red
Publicis	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Red	Green	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Red
Renault	Red	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow
Safran	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Red
Saint-Gobain	Green	Green	Green	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Yellow
Sanofi	Red	Yellow	Red	Yellow	Green	Green	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Red	Red
Schneider Electric	Green	Green	Green	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Red	Green	Green	Green	Green
Société Générale	Green	Red	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Red	Green	Yellow
Stellantis	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Red	Yellow
St Microelectronics	Green	Yellow	Red	Red	Green	Green	Red	Yellow	Yellow	Green	Green	Red	Yellow
Téléperformance	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Red	Red	Yellow	Red	Yellow	Red	Red
Thales	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green
Total Energies	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Green	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Green	Green
Unibail-Rodamco-Westfield	Red	Yellow	Green	Red	Yellow	Green	Green	Green	Red	Yellow	Red	Red	Red
Véolia Environnement	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Yellow
Vinci	Yellow	Yellow	Green	Red	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Red	Red	Yellow	Red	Red
Vivendi	Red	Yellow	Red	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Green
Worldline	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Red	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Green

Annexe 3 : les fichiers source détaillant les réponses des entreprises et les évaluations réalisées.

Ecologie : questions 1 à 3

Droits humains : questions 4 et 6

Politique sociale et de mixité : questions 5,7,8,11

Gouvernance et éthiques des affaires : questions 9,10,12,13

<i>Sociétés</i>	Q1 - Pour être en ligne avec l'Accord de Paris, quels sont les montants de CAPEX à horizon 2025 ? Comment ces CAPEX seront répartis sur l'ensemble de la chaîne de valeur entre CAPEX de maintenance et CAPEX de croissance ? Quelle est la répartition géographique ?	
	Réponses des sociétés	Evaluation par le WBR
<i>AIRBUS GROUP</i>	Relevant information will be included in Airbus SE's annual financial reporting at the appropriate time.	
<i>AIR LIQUIDE</i>	<p>Lors de la présentation de ses nouveaux objectifs de développement durable, au cours de laquelle, a été annoncée l'ambition d'atteindre la neutralité carbone en 2050 et l'objectif de réduction de ses émissions de CO2 (scope 1+2) de 33 % à l'horizon 2035, Air Liquide a indiqué les leviers sur lesquels la réduction des émissions va s'appuyer, en particulier le captage de CO2 sur les unités de production d'hydrogène par reformage de gaz naturel, l'approvisionnement en électricité bas carbone et renouvelable des unités de production de gaz de l'air, ainsi que l'amélioration de l'efficacité et la modernisation de ses actifs de production. Ces leviers seront activés en parallèle du développement des offres visant à accompagner nos clients dans la baisse des émissions de leurs activités.</p> <p>Ainsi, en termes de CAPEX, la transition énergétique et la décarbonation des activités industrielles créent des opportunités majeures pour le Groupe. Ces décisions d'investissement suivent un processus d'investissement qui permet d'assurer qu'elles sont alignées avec nos ambitions en matière de baisse des émissions.</p> <p>A l'horizon 2035, Air Liquide vise d'investir de l'ordre de 8 milliards d'euros pour servir les marchés de l'hydrogène bas carbone et renouvelable, couvrant la production primaire des molécules et le captage de CO2 - pour environ 50 % - et environ 50 % dans la partie logistique de l'hydrogène, pour accompagner la montée en puissance des marchés liés à la transition énergétique, en particulier dans les géographies ayant pris des engagements forts en la matière - ou en passe d'en prendre - comme l'Europe, l'Amérique du Nord et la plupart des pays d'Asie où le Groupe a une forte présence.</p> <p>Par ailleurs, Air Liquide entend consacrer environ 100 millions d'euros de dépenses Innovation chaque année pour réduire son empreinte carbone ou celle de ses clients. Il développe notamment des technologies pour réduire ses propres émissions et propose des solutions plus propres pour les autres secteurs émetteurs de CO2 : les équipes Innovation travaillent entre autres sur l'amélioration de l'efficacité énergétique des unités de production, mais aussi sur les technologies de capture et valorisation du CO2.</p>	
<i>ALSTOM</i>	Alstom ne communique pas publiquement sur le détail des montants de CAPEX. La majorité des dépenses de CAPEX et de R&D sont affectés au développement de solutions de mobilité durable et des moyens opérationnels associés.	
<i>ARCELORMITTAL</i>	In our Climate Action Report 2, published in July 2020, we indicated that achieving our 2030 target will require approximately US\$10bn capex. Of this, some 35% will be spent to 2025. We are not providing a breakdown geographically, but this is the cost of new capital needed to achieve our plan, not maintenance, and we are asking governments to support us with a significant amount of this (c50%). It will be additional to our capex outlook of \$3.2bn pa.	
<i>ATOS</i>	Depuis septembre 2019, Atos soutient officiellement la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) et tient compte des lignes directrices publiées en 2019 par la Commission européenne sur l'information non financière et le reporting des informations liées au climat. Atos a analysé les impacts potentiels du changement climatique pour le Groupe (impacts physiques aigus et chroniques et impacts de transition), à la fois en termes de risques et d'opportunités, et a décidé fin 2019 un nouveau « plan de décarbonation ». Ce plan de transition, d'investissement et de développement, actuellement en cours de déploiement sur toutes les dimensions (datacenters, mobilité, énergie, achats et chaîne d'approvisionnement, projets clients), est aligné avec un scénario climatique compatible avec l'accord de Paris, afin de limiter la hausse des températures à 1,5°C. Il a été validé en février 2021 par l'organisme « Science Based Targets », et a déjà un impact sur nos investissements et nos objectifs commerciaux. À cet égard, Atos dédie une part importante de ses investissements en recherche et développement (235 millions d'euros au total en 2020) pour développer des solutions numériques concourant à l'effort de décarbonation, par exemple en matière de supercalculateurs à haute efficacité énergétiques (72 brevets déposés) ou de Edge computing. Par ailleurs, Atos a également investi en 2020 dans le renforcement de son expertise en décarbonation, avec notamment l'acquisition d'EcoAct. Ces investissements se poursuivront dans les prochaines années. Enfin, en 2020, en cohérence avec les plans d'actions lancés, Atos est devenue l'une des premières entreprises à avoir rejoint la "Business Ambition for 1.5°C", une nouvelle initiative de la « Science Based Targets (SBTi) initiative » et du Pacte mondial des Nations Unies, visant à limiter l'augmentation des températures à 1,5°C.	

<p style="text-align: center;">AXA</p>	<p>La nouvelle réglementation européenne « Taxonomie » prévoit en effet l'obligation de publication CAPEX (ou OPEX ou turnover) pour les entreprises non financières. Pour les sociétés d'assurance, selon les recommandations de l'EIOPA, c'est le ratio : $\text{green_P\&C_GWP} / \text{P\&C_GWP}$ qui est pertinent pour notre secteur d'activité (« Part des primes brutes émises non-vie - par rapport au total des primes brutes émises non-vie - correspondant aux activités d'assurance identifiées comme durables sur le plan environnemental dans la Taxonomie de l'UE »). Nous sommes en attente des actes délégués de l'UE pour une mise en œuvre de la publication des données pertinentes en 2022.</p> <p>-En termes d'engagements d'ici 2025 : Nous allons réduire de 20 % l'empreinte carbone de notre portefeuille et nous suivons l'indicateur de « warming potential » pour un alignement de trajectoire 1,5 degrés d'ici 2050 ; les progrès réalisés sur ces objectifs seront publiés dans notre rapport Climat en juin prochain. Nous sommes également engagés sur une augmentation de nos investissements verts à hauteur de 24 milliards en 2023, passés depuis début avril à 25 milliards grâce à l'émission réussie de notre premier « bond » vert.</p> <p>-Concernant les activités d'assurance, nous travaillons actuellement avec l'ensemble des entités du Groupe à la fixation d'un objectif de primes vertes (sur le périmètre P&C) et le lancement de la NZIA (NetZero Insurance Alliance) le 22 avril dernier va nous permettre de travailler collectivement avec nos pairs pour définir une méthodologie et des métriques communes vers une trajectoire « Net Zero ». A noter également que sur le périmètre « Life & Savings », nous sommes en conformité avec les obligations de transparence SFDR (Sustainable Finance Disclosure Reporting) en vigueur depuis mars 2021, qui intégreront également à terme la Taxonomie.</p> <p>Nous développons ainsi une stratégie d'alignement avec les accords de Paris, pertinente par rapport aux enjeux spécifiques de notre secteur d'activité, à la fois sur l'actif et le passif de notre bilan.</p>	
<p style="text-align: center;">BOUYGUES</p>	<p>Les Métiers du Groupe sont en train de définir les investissements nécessaires à la mise en œuvre des leviers d'actions (décarbonation des processus internes et des solutions commerciales) présentés lors de la Climate Market Day du 16 décembre 2020. Nous serons en mesure de présenter ces éléments financiers fin 2021.</p>	
<p style="text-align: center;">BNP PARIBAS</p>	<p>Pour être en ligne avec l'Accord de Paris, être un leader de la finance verte et accompagner tous ses clients dans leur transition énergétique et écologique, BNP Paribas a lancé plusieurs chantiers transverses d'envergure :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un premier chantier majeur est celui des données. Pour BNP Paribas, évaluer ses risques et opportunités liés au climat ou à la biodiversité requiert de disposer de données précises sur les impacts environnementaux de ses clients (plusieurs dizaines de millions de clients dans plus de 70 pays) et des entreprises dans lesquelles le Groupe investit ; accéder aux informations utiles, via des bases de données publiques ou en interrogeant directement les clients, puis les analyser et les traiter, sont des tâches complexes, qui nécessitent une évolution des outils IT, des processus internes et des relations avec les clients. • Il est également nécessaire de développer des outils pour mesurer nos impacts, en rendre compte, piloter nos activités... BNP Paribas s'est notamment engagé en tant que membre fondateur et contributeur à décliner la méthodologie PACTA (Paris Agreement Capital Transition Assessment) pour les banques. • Un autre chantier essentiel est celui de la formation et de la sensibilisation des collaborateurs, afin d'obtenir un engagement de tous, à tous les niveaux de l'entreprise. BNP Paribas propose à ses collaborateurs des formations variées sur ces sujets, allant des plus génériques (formation « We Engage » à destination de tous les collaborateurs, Fresque du climat) aux plus spécifiques (pour les clients entreprises : modules de formation aux offres liées à la transition énergétique pour les chargés de clientèle travaillant avec les entreprises d'un secteur d'activité déterminé ; pour les clients particuliers en France : formation à la rénovation énergétique des 9 000 conseillers bancaires et des 450 experts immobilier du Groupe en 2020). <p>Ces chantiers impliquent un véritable travail de transformation de l'entreprise et s'inscrivent dans un mouvement plus large consistant à introduire des critères environnementaux et sociaux au cœur des décisions et des processus opérationnels du Groupe.</p> <p>Cependant, ces chantiers, malgré leur importance et les investissements très significatifs qu'ils requièrent, à la fois financiers et en temps passé, ne font pas l'objet d'une analyse en termes de CAPEX, comme cela peut être le cas pour des projets portés par des acteurs industriels.</p>	

<p style="text-align: center;">CAPGEMINI</p>	<p>Dès janvier 2020, Capgemini a atteint son objectif principal de réduction de l’empreinte carbone, soit plus de 10 ans avant l’échéance fixée, en réduisant les émissions par collaborateur de 30 % par rapport à 2015. Depuis, nous avons considérablement relevé le niveau de nos ambitions en matière de changement climatique : Aiman Ezzat, notre Directeur général, s’est publiquement engagé à faire de Capgemini un groupe « zéro émission nette ». Cela se traduira par la neutralité carbone de nos opérations ayant le plus fort impact d’ici 2025 et le zéro émission nette (y compris notre chaîne logistique) à l’horizon 2030.</p> <p>La réduction des émissions de notre portefeuille Real Estate est au cœur de notre stratégie. Bien avant l’impact de la COVID-19, nous avons réduit notre consommation énergétique totale de 18 % (par rapport à 2015) et amélioré la proportion d’électricité issue de sources renouvelables (46 % en 2019 contre 24 % en 2018).</p> <p>Nous sommes déterminés à poursuivre et à améliorer ces efforts, avec un nouvel objectif (pour Capgemini et Altran) : améliorer l’efficacité énergétique (en kWh par m2) de 25 % d’ici 2022 et de 35 % d’ici 2030 (par rapport à 2015) et nous fournir à 100 % en électricité d’origine renouvelable à l’horizon 2025. Dans le cadre de l’initiative RE100, Capgemini s’est également engagé à se fournir à 100 % en électricité d’origine renouvelable dans tout son portefeuille Real Estate.</p> <p>À cet égard, les CAPEX engagés sur une période de 4 ans représentent un montant total de 15 millions d’euros entre 2021 et 2024, répartis entre les initiatives d’amélioration de l’efficacité énergétique des centrales solaires et des bureaux en Inde, au Royaume-Uni, aux États-Unis, en France, en Allemagne, en Italie, en Espagne et en Pologne.</p>	
<p style="text-align: center;">CARREFOUR</p>	<p>Carrefour a annoncé en 2020 de nouveaux objectifs de réduction de son empreinte climatique intégrant pour la première fois l’impact de son périmètre indirect (scope 3). Ces objectifs ont été approuvés par la Science Based Target initiative (SBTi). Compte tenu de ses objectifs visant à maintenir le réchauffement climatique en-dessous de 2°C en 2100 par rapport aux températures de la période préindustrielle, Carrefour bénéficie désormais de cette certification SBTi. À l’occasion de l’Assemblée Générale du 21 mai 2021, Carrefour renforce ses objectifs sur son périmètre direct (scopes 1 et 2) et s’engage à atteindre la neutralité carbone d’ici 2040.</p> <p>Les CAPEX et plans de développement de Carrefour sont définis afin de répondre à ces objectifs. Des CAPEX sont en particulier prévues pour les actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> -amélioration de l’efficacité énergétique des magasins (éclairage LED, Fermeture meuble froid); -remplacement des fluides frigorigènes dans les centrales de production de froid ; -système de gestion des consommations en magasin. 	
<p style="text-align: center;">CREDIT AGRICOLE</p>	<p>Plus que par une approche par les CAPEX, la stratégie climat de Crédit Agricole S.A., alignée sur l’accord de Paris, s’apprécie avant tout à travers, d’une part, sa politique de financement appliquée en tant que prêteur ou arrangeur et, d’autre part, sa politique d’investissement, pour compte propre mais surtout pour compte de tiers à travers ses activités d’assureur et d’asset manager. Cette stratégie vise à réallouer l’ensemble de ses portefeuilles de financements et d’investissements en suivant l’évolution du mix énergétique mondial tel que projeté dans les scénarii externes retenus par le Groupe, avec l’avis du Comité scientifique qu’il a constitué pour éclairer ses décisions, composé d’experts indépendants.</p> <p>Pour ce faire, le Groupe a engagé depuis plusieurs années des travaux destinés à mieux comprendre et gérer les risques climatiques. Il introduit ainsi progressivement une analyse liée à la prise en compte des enjeux du réchauffement climatique et d’un prix du carbone dans l’analyse des dossiers de crédit. A cette fin il investit dans des outils de mesure de cette empreinte et du suivi de la trajectoire de son portefeuille qui alimentent le dialogue avec ses clients sur ces enjeux. En 2020, l’investissement dans ces outils d’accompagnement des clients dans la transition climatique s’est élevé à 3M€ et ont permis d’implémenter :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Une Note de transition climatique, à la fois outil de dialogue et de notation des clients entreprises pour les accompagner dans la transition énergétique. A date, 8 000 clients côtés de CACIB et Amundi ont été évalués. Une adaptation de la méthodologie aux ETI-PME est en cours d’identification. -Une Plateforme ESG (« GreenWay ») qui est un outil permettant de collecter de la donnée interne et externe et de calculer des indicateurs de pilotage de la Stratégie climat Groupe. A date, la Plateforme permet de calculer plus de 70 indicateurs d’impact environnemental ou social des financements et investissements. <p>Au-delà de ces investissements de recherche et de développement, ce sont bien tous les métiers du Groupe qui sont mobilisés sur le déploiement de cette stratégie. Par exemple, en 2020, Amundi a dépassé ses objectifs d’encours de “solutions vertes” passées de 12,3 Mds€ à 21,9 Mds€. Amundi s’est par ailleurs vu confier la gestion d’un fonds indiciel actions zone euro aligné sur l’Accord de Paris pour le compte de 12 investisseurs institutionnels de la Place de Paris, fonds qui constitue la première solution d’investissement pleinement éligible au futur label européen “Paris Aligned Benchmark”. Crédit Agricole Assurances (CAA) et Amundi ont également lancé “Énergies Vertes”, le premier fonds de transition énergétique éligible aux contrats d’assurance-vie.</p> <p>Pour la seule entité CAA, ses investissements dans les énergies renouvelables sont de 2,6Mds€, dont 40% localisés en France. Ils représentent l’équivalent d’une production de 8GW en nominal. Sur la base d’une puissance médiane d’une centrale nucléaire de 1,3GW (source EDF), ses investissements en ENR contribuent à une puissance installée de 6 centrales nucléaires. Quant à CACIB, il a arrangé en 2020 28 Mds\$ d’obligations vertes, sociales et durables et compte 11 Md€ de green loans en portefeuille. CACIB a également accompagné cette année l’émission des premières obligations bleues en Asie et a rejoint l’Hydrogen Council, initiative mondiale de place sur l’énergie hydrogène rassemblant plus de 80 acteurs des secteurs de l’énergie, des transports, de l’industrie et de la finance.</p>	

<p style="text-align: center;">DANONE</p>	<p>Dans le cadre de notre Politique Climat, Danone s’est engagée dès 2015 à atteindre la neutralité carbone sur l’ensemble de sa chaîne de valeur d’ici 2050 (scopes 1, 2 et 3, soit l’ensemble des émissions directes et indirectes, c’est-à-dire y compris celles des fournisseurs et des consommateurs) par la réduction de ses émissions de gaz à effet de serre (“GES”) et la compensation des émissions résiduelles. En septembre 2019, Danone a renforcé son engagement en signant le “Business Ambition for 1.5° C pledge” lors du Sommet des Nations Unies sur l’action pour le climat, s’engageant dans ce cadre à atteindre son pic d’émissions en 2020. Pour atteindre son objectif, Danone a élaboré la stratégie autour des principaux piliers suivants : réduction des émissions de gaz à effet de serre ; transformation des pratiques agricoles de ses chaînes d’approvisionnement ; augmentation de la séquestration de carbone dans le sol ; et compensation des émissions de gaz à effet de serre.</p> <p>En décembre 2020, Danone a été reconnue pour la deuxième fois leader mondial en matière de performance environnementale, devenant l’une des 10 entreprises parmi plus de 5 800 évaluées par le CDP (Carbon Disclosure Project), et la seule du secteur agroalimentaire, à avoir obtenu un "triple A" en matière de lutte contre le changement climatique, la préservation des forêts et la sécurisation des ressources en eau. Danone a confirmé que le pic de ses émissions de carbone sur l'ensemble de son périmètre a été atteint en 2019, avec un total de 26,1 millions de tonnes de GES en 2020, soit une baisse de 1,3 million de tonnes d'équivalent CO2 par rapport à 2019. La moitié de cette réduction d'émissions de carbone est liée à des initiatives d'agriculture régénératrice sur la chaîne d'approvisionnement étendue de Danone.</p> <p>L’empreinte carbone de Danone réside pour plus de 95% dans sa chaîne de valeur étendue (« scope 3 » selon le GHG protocole). Les équipes Cycles and Procurement, dans l’ensemble de l’organisation, pilotent donc la performance environnementale du portefeuille fournisseurs afin de répondre aux engagements de Danone, et notamment ceux relatifs à la réduction d’émission de gaz à effet de serre.</p> <p>Les efforts sont particulièrement portés sur la mise en œuvre de pratiques d’agriculture régénératrice chez nos fournisseurs, afin de favoriser la résilience des sols et la mise en œuvre de pratiques à faible émissions de gaz à effet de serre. De nombreux plans d’action sont déjà actifs dans les principales géographies dans lesquelles opère l’entreprise, notamment aux Etats-Unis et au Canada où 33 000 hectares ont été transformés en agriculture régénératrice.</p> <p>Par ailleurs, plusieurs investissements récents dans le réseau d’usines de Danone illustrent l’ambition de l’entreprise en matière de lutte contre le changement climatique. Par exemple, le pôle Nutrition Spécialisée a investi 40 millions de dollars néozélandais dans l’usine de Balclutha en Nouvelle-Zélande afin d’atteindre la neutralité carbone en 2021, notamment grâce à l’acquisition d’une chaudière à bio-masse de dernière génération. Alimentée par des co-produits d’exploitations forestières locales habituellement non valorisées, elle permettra de réduire les émissions de CO2 de 20.000 tonnes par an, soit l’équivalent de 60.000 véhicules.</p> <p>Enfin, notre usine belge de Rotselaar a remporté le prix "Factory of The Future" 2021 : ce site de production place le développement durable au cœur des processus de production, avec une démarche zéro déchet, zéro eau et de neutralité carbone</p>	
<p style="text-align: center;">DASSAULT SYSTEMES</p>	<p>Les investissements en CAPEX de la Société ne représentent que 2,5 % du chiffres d’affaires et sont constitués essentiellement de Capex liés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • aux équipements informatiques (serveurs et PC) supportant notre activité d’éditeur de logiciels ou de fournisseur de solutions Cloud. Si ces investissements n’ont pas d’impact direct sur la réduction des émissions carbone de la Société, Dassault Systèmes porte une attention particulière à l’engagement des fournisseurs de ces équipements dans une telle démarche de réduction. Pour rappel, Dassault Systèmes est elle-même engagée dans une démarche SBTi de réduction ambitieuse de son empreinte carbone et, à ce titre, s’assure que ses achats de biens et services prennent en compte la dimension environnementale servant les accords de Paris, et • aux aménagements de nos sites immobiliers pour l’accueil de nos collaborateurs. Ces investissements, comme les baux conclus pour la location de nouveaux bâtiments, prennent systématiquement en compte les meilleurs standards environnementaux afin de réduire la consommation d’énergie. La Société publiera en 2022 le montant de ses Capex alignés avec la nouvelle réglementation Taxonomie de l’Union Européenne, à savoir le pourcentage de ses investissements contribuant directement ou indirectement à la baisse des émissions de gaz à effet de serre. 	

<p style="text-align: center;">ENGIE</p>	<p>ENGIE renforce son engagement en faveur de la décarbonation avec un objectif ambitieux « Net Zéro Carbone » sur les 3 scopes d'ici 2045, en suivant la trajectoire « well below 2°C ». Sur la voie du « Net Zéro Carbone », le Groupe prévoit de réduire d'environ 55% l'intensité carbone de sa production électrique à 158 g/kWh en 2030, contre 348 g/kWh en 2017, conformément aux objectifs Science Based Targets.</p> <p>ENGIE a démontré à nouveau son engagement en faveur de la sortie du charbon en annonçant récemment au Chili un plan de transformation complet, qui prévoit le développement de 2 GW de capacités renouvelables et la fin de ses activités de production d'électricité au charbon d'ici 2025. L'objectif global reste la sortie définitive du charbon en Europe d'ici 2025 et au niveau mondial d'ici 2027. Pour réaliser ces objectifs, tout en contribuant à une transition juste, ENGIE privilégie les options de sortie dans l'ordre suivant : fermeture, conversion et cession. La cession n'est envisagée que dans les cas où les autres options ne sont pas possibles.</p> <p>ENGIE contribue également à la décarbonation de ses clients. ENGIE a mesuré qu'en 2020 le recours à ses produits et services a permis d'éviter 20Mt CO2 chez ses clients. La méthodologie mise en œuvre a en outre été rendue publique afin de contribuer à la définition d'un standard ouvert et d'un objectif qui dynamisera le marché de la décarbonation. Le Groupe prévoit ainsi de permettre à ses clients d'éviter 45Mt CO2 par an d'ici 2030.</p> <p>Accélération des investissements de croissance de 15 à 16 milliards d'euros : ENGIE prévoit des investissements de croissance entre 15 et 16 milliards d'euros sur la période 2021-2023, dont environ 55 % sont déjà engagés. Ces investissements devraient être répartis comme suit : 40-45 % pour les Renouvelables, 30-35 % pour les Infrastructures et 15-20 % pour les Solutions à l'énergie, avec des budgets CO2 respectifs. En outre, 80 % de ces investissements devraient être compatibles avec la taxonomie européenne actuellement en cours d'élaboration. L'allocation de ces investissements respectera un processus assorti de critères financiers et ESG stricts.</p> <p>Dans les renouvelables, environ 80% de nos capex seront investis dans 4 pays prioritaires (Etats-Unis, France, Brésil et Chili) ainsi que dans l'éolien off-shore.</p> <p>Par ailleurs, les capex de maintenance devraient être compris entre 7 et 8 milliards d'euros sur la période 2021-2023.</p>	
<p style="text-align: center;">ESSILORLUXOTTICA</p>	<p>EssilorLuxottica is developing a comprehensive, long-term sustainability roadmap, including the definition of objectives, initiatives and related investments to continue reduce its environmental footprint, promote employees' well-being and contribute to the economic and social progress of local communities. In the meantime, it is worth remembering that every year investments are allocated into advanced technologies, machineries and increasingly effective production processes which guarantee a more efficient use of energy and natural resources. These also include investments in selfgenerating renewable energy plants close to the manufacturing sites. For instance, in the second half of 2020 two big photovoltaic systems were installed in Agordo (Italy) and Sedico (Italy) sites. This effort is expected to continue in 2021, with the installment of other photovoltaic systems at other sites and further attention to renewable energy sourcing. At the same time, innovative projects are under development to reduce, recover and regenerate obsolete polymeric materials derived from scraps of manufacturing processes as well as warehouse stocks. The aim is to create a circular process that makes it possible to reintroduce waste materials into the production cycle, thereby limiting disposal and reducing plastic waste. This approach is consistent with EssilorLuxottica's commitment to optimizing the use of natural resources and reducing its environmental footprint across the value chain, from manufacturing to distribution.</p>	
<p style="text-align: center;">HERMES INTERNATIONAL</p>	<p>Hermès s'est engagé en 2020 à réduire d'ici 2030 ses émissions de GES de 50% en valeur absolue sur ses scopes 1&2 et de 50% en intensité sur son scope 3, par rapport à l'année de référence 2018. Depuis 2018, les émissions totales du groupe ont baissé de 18%. La Maison s'est engagée dans la démarche SBTi (science based targets) qui doit permettre de confirmer cet objectif d'ici 2023.</p> <p>Dès à présent, les métiers travaillent sur des plans d'investissement qui permettront d'atteindre cet objectif, notamment par la défossilisation des énergies industrielles. Déjà, à ce jour, plus de 80% de l'électricité de Groupe est issue de sources décarbonées, et la cible est d'atteindre 100%. Le groupe travaille aussi sur des solutions d'efficacité énergétique, notamment par un plan piloté par la direction immobilière (sites, tertiaire et magasins) pour les rénovations ou le bâti neuf. La Manufacture de Louviers, dont la première pierre a été posée en 2020, vise être la première manufacture à énergie positive et d'être labellisée E4C2 (performance énergétique et réduction des GES). En complément, la groupe poursuit la mise en place de capacités de production d'énergie renouvelables (qui en 2020 ont représenté l'équivalent de la consommation de 3 sites maroquiniers). Les Capex associés à ces changements s'élèvent à plusieurs dizaines de millions d'euros par an, essentiellement en France ou est localisé l'appareil productif du Groupe (efficacité énergétique, évolution du mix énergétique, innovation technologique....) Les Capex liés aux magasins (comme par exemple la poursuite du basculement vers l'éclairage LED) seront réalisés dans toutes les géographies du Groupe.</p>	

Le groupe s'inscrit dans une logique particulièrement innovante dans la prise en compte des enjeux environnementaux qui dépasse le cadre des indicateurs financiers généralement utilisés dont les CAPEX.

Depuis 2012, le groupe a en effet développé un outil de pilotage pour mesurer et quantifier son empreinte environnementale sur l'ensemble de sa chaîne de valeur : le compte de résultat environnemental (EP&L). Cet outil permet au groupe de comprendre les risques et opportunités liés aux défis environnementaux autour de 6 thématiques (émissions de gaz à effet de serre, pollution de l'air, pollution de l'eau, consommation d'eau, production de déchets et utilisation des sols) et ainsi d'identifier les principaux leviers de réduction de son empreinte environnementale et plus particulièrement de son empreinte carbone (vous pouvez vous référer à notre document d'enregistrement 2020 pour plus d'informations).

Il est intéressant de noter que 92 % des impacts environnementaux du groupe se situent en dehors de ses propres opérations et en particulier 76 % sont attribuables à la production des matières premières et à leurs premières transformations.

Afin de définir un objectif de réduction pertinent de son empreinte carbone couvrant ses principaux postes d'émission, Kering a choisi de suivre le cadre défini par la Science Based Target Initiative (SBTi). Fin 2020, les objectifs du groupe ont fait l'objet d'une révision et ont été approuvés début 2021 par la SBTi pour être alignés sur un scénario de hausse des températures de 1,5°C. Les ambitions de réduction d'émissions de gaz à effet de serre de Kering sont ainsi pleinement alignées avec l'accord de Paris.

Kering s'engage d'ici à 2030 sur la base des émissions de 2015 à :

- Réduire de 90 % en absolu ses émissions de gaz à effet de serre liées à ses opérations (intégralité des Scopes 1, 2 du Greenhouse Gas Protocol) ;
- Réduire de 70 % l'intensité de ses émissions de gaz à effet de serre liées à ses chaînes d'approvisionnement (achats de biens et services du Scope 3 du Greenhouse Gas Protocol), en lien avec ses objectifs EP&L.

L'atteinte de ces objectifs se manifeste donc non seulement par un travail de réduction des émissions au niveau des opérations du groupe, mais également tout au long de sa chaîne d'approvisionnement. La courbe de réduction de l'intensité EP&L (-29 % entre 2015 et 2019) démontre également l'alignement de nos progrès avec les ambitions de l'Accord de Paris.

En ce qui concerne la chaîne d'approvisionnement, le groupe a mis en place des standards (les Kering Standards) pour l'ensemble des matières premières clés et des processus de fabrication afin de diriger ses approvisionnements vers des options à plus faible impact carbone. Ils sont destinés aux Maisons du groupe mais aussi à l'ensemble de leurs fournisseurs.

Le groupe s'efforce également d'optimiser l'efficacité énergétique de ses propres opérations, et en particulier de ses points de ventes qui constituent l'un des principaux postes de consommation. Les projets d'ouverture et de rénovation de points de vente, qui représentent une part substantielle des CAPEX engagés par le Groupe, intègrent bien évidemment cette dimension relative à la consommation d'énergie.

A cet effet, le groupe privilégie une énergie « bas carbone » à travers d'une part la production d'énergie renouvelable sur ses sites, notamment par l'exploitation des toits avec des installations de panneaux photovoltaïques, et d'autre part l'achat d'électricité d'origine renouvelable partout où cela est possible. Kering a notamment rejoint en 2020 l'initiative RE100 avec pour objectif de s'approvisionner en électricité 100 % renouvelable d'ici 2022 (la part d'électricité renouvelable représentait 90,6 % en 2020).

Par ailleurs, le groupe a mis en place depuis 2017 des standards spécifiques pour ses magasins définissant des niveaux de performance sur 11 thèmes prioritaires (gestion de l'énergie, de l'éclairage, des énergies renouvelables, de l'eau, des déchets, etc). Ces standards couvrent l'ensemble des phases de vie du bâtiment, à savoir la sélection des sites et la relation avec les bailleurs, la conception, construction ou rénovation, et la phase d'exploitation (Kering Standard for Stores - Store Planning and Construction / Kering Standard for Stores - Store Operation and Management). En outre, la technologie LED pour l'éclairage, qui constitue une source d'économies d'énergie importantes (jusqu'à 90 %), est déployée dans l'ensemble des magasins et en premier lieu dans les zones de vente. Enfin, tous les nouveaux sites sur lesquels les équipes Immobilier de Kering travaillent depuis 2019 s'inscrivent dans une démarche de certification. La certification américaine LEED (niveau Gold ou Platinum) est la certification choisie par le groupe, mais d'autres telles que HQE (France) ou BREEAM (UK) peuvent également être privilégiées pour certains projets. A titre d'exemple, nos nouveaux centres logistiques situés à Trecate en Italie et à Wayne aux Etats Unis sont certifiés LEED Platinum et Gold respectivement.

La stratégie de développement durable, totalement intégrée à la stratégie du Groupe, participe donc à l'orientation de sa politique d'investissement. En 2020, les investissements opérationnels bruts du groupe se sont élevés à 787 millions d'euros (soit environ 6 % du chiffre d'affaires total). Ils ont concerné à hauteur de 50 % les points de vente (développement du réseau de magasins, transformation et rénovation des points de vente existants, mise en conformité progressive des boutiques avec les Kering Standards), le reste ayant trait à des projets de modernisation des systèmes d'information ainsi qu'à l'accroissement des capacités de l'outil logistique du groupe. Pour les années à venir, les investissements devraient représenter entre 6 % et 7 % du chiffre d'affaires du groupe, concentrés sur le réseau de boutiques et sur les plateformes de croissance du groupe.

LEGRAND	<p>Legrand a accéléré ses engagements dans la lutte contre le réchauffement climatique en 2020 en annonçant viser la neutralité carbone pleine pour les scopes 1, 2 et 3 à horizon 2050. Cet objectif comprend deux étapes intermédiaires, en :</p> <ul style="list-style-type: none"> •2022, en visant la neutralité carbone pour les scopes 1 et 2 ainsi que pour les déplacements des collaborateurs du Groupe (partie du scope 3) ; •2030, en accélérant les actions de réduction des émissions pour atteindre en 2030 les objectifs validés par l'initiative Science-Based Targets en s'alignant ainsi sur une contribution à l'objectif le plus exigeant de l'Accord de Paris visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5°C. Cela comprend : <ul style="list-style-type: none"> oLe déploiement sur les sites de Legrand de ses solutions à haute efficacité énergétique oL'usage d'énergies renouvelables par la production ou l'achat d'énergies vertes oL'évolution du parc automobile vers des véhicules hybrides ou électriques ; oL'accompagnement de la chaîne d'approvisionnement vers la réduction des émissions de CO2. <p>Les émissions scope 1 et 2 de Legrand sont essentiellement liées au chauffage, à l'éclairage, aux processus industriels (notamment les presses à injection), ainsi qu'à sa flotte automobile. Des plans de modernisation et/ou de transition sont donc engagés dans le cadre de la stratégie de réduction des émissions de CO2 indiquées ci-dessus, et se poursuivront d'ici 2025 et après.</p> <p>Il est important de noter que l'activité de Legrand peut être considérée comme peu énérgo-intensive, avec environ 150 000 tonnes de CO2 émises en 2020.</p> <p>Dans ce contexte propre à Legrand, l'alignement avec l'Accord de Paris ne se résume pas à catégoriser une partie des CAPEX.</p> <p>Sur le périmètre des émissions opérationnelles du Groupe, la trajectoire carbone en ligne avec l'Accord de Paris, et validée par l'initiative Sciences-Based targets, comprend un certain nombre d'actions de réduction des émissions carbone.</p> <p>Toutes ces actions ne nécessitent pas nécessairement des CAPEX, certaines ayant une nature de charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> •La réduction absolue de la consommation d'énergie (électricité et gaz) de 3% en moyenne par an. Ces réductions reposent sur des actions d'évolution des processus industriels (changement de lignes d'injections, d'extrusion ou de peinture, éclairage), d'isolation de certains bâtiments, des améliorations de systèmes de chauffage ou de climatisation, ou d'optimisation de l'empreinte industrielle. La plupart de ces actions ne sont pas uniquement liées à des objectifs énergétiques, mais comportent également des impacts positifs en termes de qualité, de capacité ou de gains de productivité. Ces réductions de consommations vont également générer des économies. •La production d'énergie solaire (installation de panneaux photovoltaïques sur nos sites) est souvent financée par leasing. •L'achat d'énergie renouvelables passe par des contrats (Power Purchasing Agreements) ou par l'achat de garanties d'origines, qui représentent une nature de charge d'un point de vue comptable. •La transition de la flotte automobile vers des véhicules hybrides ou électriques. Les flottes automobiles sont systématiquement financées par des leasing. <p>Au-delà des engagements pris quant aux processus propres au Groupe et à sa chaîne de valeur, Legrand a pour objectif de permettre à ses clients d'éviter des émissions de CO2 par le biais de ses offres à forte efficacité énergétique.</p> <p>Sur la seule année 2020, Legrand estime avoir permis d'éviter à ses clients d'émettre 3 millions de tonnes de CO2 grâce à ses solutions à forte efficacité énergétique, en avance sur le plan de marche 2019-2021. En cumul depuis 2014 et à fin 2020, ce chiffre est de 10 millions de tonnes de CO2. Ces résultats sont portés par une politique d'investissements dans l'innovation destinée à développer les offres d'efficacité énergétique et s'inscrivant dans une démarche d'économie circulaire. Sur le long terme, le Groupe dédie :</p> <ul style="list-style-type: none"> •De 3% à 3,5% de ses ventes aux investissements industriels dont près de 50% aux produits nouveaux ; et •Près de 5% de son chiffre d'affaires aux dépenses en recherche et développement. <p>Par ailleurs, Legrand déploie l'approche d'eco-design dans l'ensemble de ses centres de R&D, par le biais d'un programme dédié nommé Legrand « Way for Eco-Design ». A fin 2020, 96,5% des centres de R&D avaient d'ores et déjà adopté cette approche.</p> <p>Legrand entend poursuivre cette stratégie d'innovation à horizon 2025 et à plus long-terme également, s'inscrivant pleinement dans l'ambition d'augmenter la part du chiffre d'affaires provenant de produits et solutions durables à 80% d'ici 2030 (comprenant (i) les offres à efficacité énergétique et pour l'assistance à l'autonomie, (ii) les solutions provenant d'une démarche d'eco-design par l'intégration des principes de l'économie circulaire dans les développements de produits ou encore (iii) les solutions de confort).</p> <p>L'effort d'innovation est réparti dans le monde avec plus de 2 600 personnes en 2020 dédiées à la R&D dans les trois grandes zones du Groupe (Europe, Amérique du Nord et Centrale et le Reste du Monde), dont plus d'un quart dans les Nouvelles Economies.</p> <p>Dépenses de recherche et développement (y compris frais capitalisés) calculées hors incidence des amortissements liés à l'acquisition de Legrand France.</p>	
L'OREAL	<p>Engagé de longue date sur ces sujets environnementaux et sociaux, le Groupe y consacre des investissements significatifs sur les plans humains et financiers. Les programmes concernés influent sur l'ensemble des activités de l'entreprise, et touchent tous nos métiers et toutes nos géographies. Nous pouvons vous préciser, dans le respect de la confidentialité nécessaire sur certains aspects demandés, qu'en 2020 le total des CAPEX du Groupe s'est élevé à 972,4 millions d'euros, et que le Groupe ne publie pas ses prévisions de CAPEX à moyen terme.</p>	

LVMH	<p>Depuis 2015, toutes les Maisons du Groupe ont intégré le programme LIFE 2020 au plan stratégique qu'elles présentent tous les ans au Comité Exécutif du Groupe. C'est dans ce cadre qu'elles proposent leurs plans d'action et de développement pour atteindre les objectifs LIFE 2020. 360 des projets proposés par les Maisons ont été par ailleurs validés dans le contexte de notre Fonds Carbone sur la période 17/20.</p> <p>Dans le cadre de son nouveau programme environnemental (LIFE 360, qui fixe des objectifs pour 2023, 2026 et 2030), LVMH s'est engagé dans la démarche SBTi et a défini un objectif de -50% d'émissions sur le scope 1&2 d'ici 2026 par rapport à 2019, assorti d'un plan de développement des énergies renouvelables et de la continuation du plan d'investissements bas carbone via le Fonds carbone.</p> <p>Le Groupe s'est également doté d'un objectif sur le scope 3 (-55% d'émission par unité de valeur ajoutée d'ici 2030) accompagné d'un programme de développement de l'économie circulaire et d'innovations matières. Ces plans d'action et de développement pour atteindre les objectifs LIFE 360 feront l'objet tous les ans d'une présentation des Maisons au Comité Exécutif du Groupe.</p>	
MICHELIN	<p>A l'horizon 2050, le Groupe vise Zéro Émission Nette de CO2 pour son outil industriel. Ceci est cohérent avec les scénarios élaborés par la communauté scientifique permettant de contenir le réchauffement climatique en deçà de 1,5 degrés. Pour 2030, le Groupe s'est fixé un point de passage à moyen terme correspondant à une trajectoire linéaire de progrès : diviser par 2 les émissions des sites du Groupe en 2030 par rapport à 2010, soit - 25 % entre 2019 et 2030. Les Capex associés ont été validés par la Gouvernance Environnement du Groupe.</p> <p>La répartition géographique correspond à l'empreinte industrielle du Groupe. (Cf. les sites de production dans le profil du Groupe à la page 3 du Document d'Enregistrement Universel Michelin 2020).</p>	
ORANGE	<p>Orange a pris l'engagement d'être Net Zéro Carbone en 2040 au niveau du Groupe, dans le respect de la trajectoire à 1,5°C, conforme à la méthodologie du secteur (ITU / GSMA / GeSi / SBTi / IAE) et à l'Accord de Paris. Dans ce contexte, Orange a déterminé des objectifs intermédiaires pour 2025 qui ont été revus et jugés conformes à une trajectoire à 1,5°C par la Science Based Targets initiative (SBTi), référence mondiale en la matière.</p> <p>Le plan stratégique d'Orange Engage 2025 intègre, sur le plan des engagements budgétaires, le point de passage d'une réduction des émissions de CO2 de 30 % par rapport à 2015. Les actions et moyens à mettre en œuvre pour atteindre cet objectif font l'objet d'un suivi régulier par le Comité exécutif du Groupe (Comex), sous la responsabilité des directions Finance et Performance Groupe, Stratégie et Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) Groupe, en liaison avec les entités opérationnelles. Le plan stratégique a été validé par le Conseil d'administration d'Orange et fait l'objet de feuilles de route pour chaque entité. A la fin 2020, Orange a déjà réduit ses émissions de CO2 (scope 1 et 2) de 12,3 % par rapport à 2015, grâce aux contributions des différentes entités du Groupe et malgré l'augmentation continue du trafic acheminé par les réseaux d'Orange. Ce résultat n'est pas uniquement lié aux montants des CAPEX engagés, mais également aux processus, notamment d'économie circulaire, mis en place par le Groupe pour atteindre ses objectifs, ainsi que le programme de recours croissant à de l'électricité de sources d'origine renouvelable.</p>	
PERNOD RICARD	<p>Nous avons un objectif de zéro émission nette scope 1 et 2 d'ici 2030 au plus tard. Aujourd'hui, nos objectifs de réduction d'émissions carbone sont en ligne avec un scénario bien en deçà des deux degrés et nous sommes en train de les revoir pour qu'ils soient en ligne avec un scénario à 1,5 degré.</p> <p>Nous avons des projets de décarbonation des principales filiales émettrices, notamment nos distilleries, y compris en Irlande, au Royaume-Uni ou au Canada.</p>	
PUBLICIS	<p>Nous venons de faire valider par SBTi nos nouveaux engagements pour 2030, en ligne avec l'Accord de Paris selon un scénario à 1.5°.</p> <p>Concernant la nouvelle taxonomie, compte tenu de nos activités de services, seule une partie de nos activités sera concernée et le sujet clef n'est pas celui des CAPEX. Nos premiers travaux font apparaître les questions d'énergie liés à certaines de nos activités digitales.</p>	

<p style="text-align: center;">RENAULT</p>	<p>Dès l'entrée en vigueur du Règlement (UE) 2020/852 du 18 juin 2020 sur l'établissement d'un cadre visant à favoriser les investissements durables (dit « Règlement Taxonomie »), le Groupe Renault publiera les informations concernant notamment ses CAPEX conformément au référentiel établi par ce Règlement permettant de déterminer si une activité économique est considérée comme durable sur le plan environnemental.</p> <p>Le Groupe Renault s'est engagé à atteindre la neutralité carbone en 2050. Il a intégré dans son approche stratégique les ambitions 2030-2040-2050 présentées dans le Green Deal pour l'Europe, rendu public en novembre 2019, qui vise à faire de ce territoire le premier à engager des secteurs d'activité clés (dont la mobilité) dans une trajectoire compatible avec l'objectif d'un réchauffement limité à 1,5 °C.</p> <p>Ainsi, le nouveau plan stratégique « Renaulution », présenté en janvier 2021, intègre de nombreux projets qui visent à répondre aux enjeux liés au changement climatique. On peut citer notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> -le lancement de 10 nouveaux véhicules électriques d'ici 2025, -la transformation du site de Flins en « RE-Factory », première usine européenne d'économie circulaire dédiée à la mobilité, -ou encore la création de l'entité commerciale Mobilize qui vise à développer les services de mobilité et d'énergie. <p>Le Groupe Renault a également annoncé la création d'un « Electro-pôle » dans le nord de la France qui possèdera la plus grande capacité de fabrication de véhicules électriques du Groupe au monde. De plus, il a annoncé la création en Espagne d'un important pôle d'hybridation pour ses usines de fabrication de véhicules et de moteurs. Cette nouvelle feuille de route pour l'Espagne prévoit également de développer la contribution sociétale et environnementale de Renault dans le pays, avec la mise en œuvre d'un projet d'économie circulaire à Séville.</p>	
<p style="text-align: center;">SAFRAN</p>	<p>Compte tenu du contexte de crise du secteur aérien, les investissements concerneront principalement les actifs existants et leur montant sera compris dans les enveloppes annuelles de CAPEX intégrées dans les objectifs annoncés au marché en début d'année</p> <p>S'agissant de ses modes de production, Safran s'est engagé à réduire ses émissions de 30 % entre 2018 et 2025 (scopes 1 et 2), ce qui correspond à un rythme de décarbonation compatible avec l'Accord de Paris. Cet engagement est mis en œuvre dans le cadre du Plan Bas-Carbone de Safran, décliné dans plus de 200 sites du groupe en France et dans le monde. Il nécessitera à la fois des dépenses courantes (par exemple pour s'approvisionner en énergie renouvelable plutôt que fossile, dans le cas où l'énergie renouvelable est plus coûteuse) et des investissements visant à réduire la consommation énergétique, qui sont intégrés au plan moyen-terme à cinq ans.</p> <p>A fin 2020, environ 20% des actions nécessaires à l'atteinte de l'engagement de Safran ont été mises en œuvre et notre objectif est d'identifier et inscrire dans la planification financière 100% des actions nécessaires pour tenir ces engagements d'ici la fin de l'année.</p> <p>S'agissant de ses produits, Safran consacre environ 75 % de son activité de recherche et technologie (R&T) à leur amélioration environnementale, et principalement au développement d'une aviation décarbonée. Cet effort d'investissement s'inscrit dans l'engagement pris par le secteur aérien en 2008 de diviser par deux ses émissions de gaz à effet de serre entre 2005 et 2050, s'inscrivant dans les trajectoires de réduction des émissions de gaz à effet de serre de l'Accord de Paris. Depuis plusieurs années, Safran s'investit particulièrement dans les axes de recherche technologique suivants : efficacité énergétique des moteurs, allègement des matériaux, utilisation de carburants durables, électrification et hybridation de la propulsion.</p> <p>En 2019, Safran a consacré 548 M€ d'autofinancement à sa R&T. Si la crise de la Covid-19 a conduit à réduire cet autofinancement en 2020, les aides publiques apportées par le plan de soutien français au secteur aéronautique ont permis de maintenir un effort très soutenu de R&T sur la thématique de l'aviation décarbonée.</p>	

SAINTE-GOBAIN	<p>Saint-Gobain a pris un engagement vers la neutralité carbone à l'horizon 2050. En novembre 2020, le Groupe a publié une feuille de route Carbone https://prod-saint-gobain-com.content.saintgobain.io/sites/sgcom.master/files/sustainability_commitments_nov_2020.pdf A cette occasion, les objectifs de réduction des émissions de CO2 de 33% du scope 1+2 et de 16% du scope 3 en valeur absolue par rapport à 2017 ont été annoncés. Ces objectifs ont été validés par Science Based Target initiative et sont donc alignés sur la trajectoire de l'Accord de Paris. Quatre leviers d'action sont identifiés pour atteindre les objectifs attendus sur la route de la neutralité carbone à l'horizon 2050 : - Innovation dans les procédés industriels - Optimisation et réduction des consommations d'énergie - Transition vers l'utilisation d'énergie décarbonée - Fournisseurs et logistique Des plans d'action sont menés sur chacun de ces leviers. Dans ce cadre une enveloppe budgétaire de 100 millions d'Euros par an entre 2020 et 2030 a été allouée. La répartition de cette enveloppe reste flexible mais fera l'objet d'un suivi précis. Concernant les innovations dans les procédés, l'objectif est d'identifier des usines pilote pour développer et tester des innovations qui pourront ensuite être déployées dans le monde entier. Ainsi, Saint-Gobain a annoncé un investissement dans son usine de plaque de plâtre en Norvège qui intègre une augmentation de capacité de l'usine et 2 Actionnaire Questions posées conformément à l'article R.225-84 du Code de commerce Réponses des innovations de procédé pour en faire le premier site de production de plaque de plâtre neutre en carbone. https://www.saintgobain.com/sites/sgcom.master/files/20210524_usine_zero_carbone_norvege_fr.pdf Saint-Gobain investit également pour favoriser la transition vers l'utilisation d'énergie décarbonée répondant aux impératifs des procédés industriels en termes de flexibilité et de compétitivité. Ainsi, un accord a été conclu pour couvrir les besoins en Amérique du Nord. https://www.saintgobain.com/sites/sgcom.master/files/20210322_us_wind_mill_farm_vf.pdf Le Groupe souhaite également générer de l'innovation sur sa chaîne de valeur avec ses fournisseurs et ses clients. Des collaborations sont initiées avec les fournisseurs pour réduire l'impact des matières premières. Une collaboration et des investissements en partenariat avec des fournisseurs existants ou potentiels sont favorisés et des échanges initiés. Concernant les clients, des programmes d'écoconception sont développés pour concevoir des produits à faible contenu carbone et permettant un accroissement des émissions évitées par les clients dans la phase d'utilisation. Saint-Gobain s'est fixé comme objectif d'avoir 100% de ses gammes de produits disposant d'une Analyse de Cycle de Vie à l'horizon 2030. Enfin, au-delà de son objectif de neutralité carbone, Saint-Gobain contribue à la réduction des émissions carbone de ses clients grâce à une offre de solutions durables et performantes. En 2020, les solutions durables représentent 72 % du CA du Groupe En complément, Saint-Gobain est engagé dans le développement des marchés liés à la construction légère ou la préfabrication qui facilitent la réduction de l'impact carbone de la construction. Par exemple, une première maison individuelle entièrement réalisée en béton imprimé 3D a été mise à disposition d'une famille aux Pays-Bas. 3 Actionnaire Questions posées conformément à l'article R.225-84 du Code de commerce Réponses https://www.saint-gobain.com/sites/sgcom.master/files/communique_saintgobain_maison_beton_imprime_3d_30042021.pdf L'ensemble des éléments sur l'engagement Net Zéro Carbone 2050 est disponible à l'ensemble des parties prenantes sur le site internet : https://www.saint-gobain.com/fr/net-zero-carbone.</p>	
SANOFI	<p>En tant qu'acteur majeur de l'industrie pharmaceutique et du monde de la santé, Sanofi est pleinement engagé dans la lutte et l'adaptation au dérèglement climatique. Des objectifs de réduction de notre empreinte climatique ont ainsi été fixés dès 2010. Afin de renforcer notre engagement, nous avons rejoint l'initiative Science Based Targets (SBTi) qui a approuvé en juin 2020 nos objectifs de réduction d'émissions carbone directes et indirectes en ligne avec la trajectoire de «1,5 °C », conformément aux objectifs de l'Accord de Paris.</p> <p>Globalement, Sanofi déploie depuis plusieurs années un programme de protection de l'environnement (Planet Mobilization), avec notamment pour ambition d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050. Dans ce cadre, l'entreprise prévoit de réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 55 % d'ici à 2030 (par rapport aux émissions 2019). En matière de gestion énergétique, l'ensemble des sites de Sanofi utiliseront une électricité 100 % renouvelable d'ici à 2030 et le Groupe s'est fixé l'objectif d'une flotte automobile neutre en carbone à la même échéance</p> <p>L'ensemble de ces objectifs sont partagés avec les différents acteurs opérationnels au sein du groupe lesquels intègrent dans leur budget les éléments permettant de s'aligner sur nos engagements</p> <p>Sanofi projette ainsi sur la période 2021-2025 un plan de CAPEX de 100 millions d'euros destiné à renforcer l'efficacité énergétique de ses sites industriels et à favoriser le recours aux énergies renouvelables Géographiquement, ces CAPEX sont répartis de la manière suivante : 65 % en Europe, 25 % en Amérique du Nord et Amérique latine, 10 % en Asie.</p> <p>Par ailleurs, Sanofi s'est engagé en 2020 à ce que l'ensemble de ses futurs sites industriels soient neutres en carbone La part des dépenses consacrées à la neutralité carbone de ces projets n'est pas chiffrée en tant que telle En tant qu'acteur majeur de l'industrie pharmaceutique et du monde de la santé, Sanofi est pleinement engagé dans la lutte et l'adaptation au dérèglement climatique. Des objectifs de réduction de notre empreinte climatique ont ainsi été fixés dès 2010. Afin de renforcer notre engagement, nous avons rejoint l'initiative Science Based Targets (SBTi) qui a approuvé en juin 2020 nos objectifs de réduction d'émissions carbone directes et indirectes en ligne avec la trajectoire de «1,5 °C », conformément aux objectifs de l'Accord de Paris.</p> <p>Globalement, Sanofi déploie depuis plusieurs années un programme de protection de l'environnement (Planet Mobilization), avec notamment pour ambition d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050. Dans ce cadre, l'entreprise prévoit de réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 55 % d'ici à 2030 (par rapport aux émissions 2019). En matière de gestion énergétique</p>	

	<p>émissions de gaz à effet de serre de 55 % d'ici à 2050 (par rapport aux émissions 2017). En matière de gestion énergétique, l'ensemble des sites de Sanofi utiliseront une électricité 100 % renouvelable d'ici à 2030 et le Groupe s'est fixé l'objectif d'une flotte automobile neutre en carbone à la même échéance</p> <p>L'ensemble de ces objectifs sont partagés avec les différents acteurs opérationnels au sein du groupe, lesquels intègrent dans leur budget les éléments permettant de s'aligner sur nos engagements.</p> <p>Sanofi projette ainsi sur la période 2021-2025 un plan de CAPEX de 100 millions d'euros destiné à renforcer l'efficacité énergétique de ses sites industriels et à favoriser le recours aux énergies renouvelables. Géographiquement, ces CAPEX sont répartis de la manière suivante : 65 % en Europe, 25 % en Amérique du Nord et Amérique latine, 10 % en Asie.</p> <p>Par ailleurs, Sanofi s'est engagé en 2020 à ce que l'ensemble de ses futurs sites industriels soient neutres en carbone. La part des dépenses consacrées à la neutralité carbone de ces projets n'est pas chiffrée en tant que telle.</p>	
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">SCHNEIDER ELECTRIC</p>	<p>La raison d'être de Schneider Electric est de permettre à chacun de tirer le meilleur de son énergie et de ses ressources, afin de concilier progrès et développement durable pour tous. A ce titre, l'investissement en CAPEX de Schneider Electric le plus significatif pour contribuer à l'Accord de Paris est l'investissement en innovations qui contribuent à un monde décarboné.</p> <p>Afin de contribuer davantage à un nouveau monde électrique et digital, 100 % des projets d'innovation de Schneider Electric sont alignés sur son objectif, plus de 90 % de ces projets étant neutres ou verts (en excluant certaines innovations intenses en émissions ou gaz à effet de serre ou destinées au secteur fossile).</p> <p>Concernant les opérations du Groupe, afin d'atteindre la neutralité carbone à horizon 2025, le Groupe va continuer à investir dans l'efficacité énergétique, les énergies renouvelables et les véhicules électriques. Par exemple, en 2020 environ 15 millions d'euros ont été investis dans le programme 'Energie Action', dont 14,4 millions d'euros en coûts d'investissement et 0,6 million d'euros en coûts d'exploitation. Ces investissements sont inclus dans les budgets de chaque organisation et chaque site. Ce programme permet également de générer des économies : en 2020, environ 10 millions d'euros et 130 millions de kWh ont été économisés par rapport à 2017, grâce à une réduction des consommations d'énergie de 10,3 %. L'installation de panneaux solaires sur nos sites est souvent réalisée avec des modèles de leasing, et permet également de générer des économies sur les factures d'énergie. Enfin, le déploiement des véhicules électriques sera adapté par pays, en tenant compte des coûts induits et de la disponibilité des véhicules et infrastructures de recharge. Ce programme sera également associé à une revue des usages de mobilité des collaborateurs, dans un environnement où la mobilité a été profondément modifiée par la COVID-19. La répartition géographique de ces investissements est proportionnelle à la répartition de nos activités.</p>	
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">SOCIETE GENERALE</p>	<p>L'alignement des activités du Groupe avec les objectifs de l'accord de Paris vise tout autant les impacts liés à son exploitation (par exemple la consommation énergétique des bâtiments du groupe ou des SI) que les impacts indirects notamment liés aux activités de financement. Le Groupe a atteint les cibles qu'il s'était fixées à savoir diminuer de 25% les émissions de gaz à effet de serre par occupant et augmenter de 25% la performance énergétique par occupant entre 2014 et 2020. L'atteinte de ces cibles est obtenue en partie par des investissements (CAPEX), mais aussi par la souscription de Power Purchase Agreement reconnaissant la part renouvelable de l'énergie consommée. Cependant l'essentiel des émissions induites par l'activité du Groupe est lié aux impacts indirects notamment ceux des activités de financement. Concernant ce périmètre, l'alignement avec les objectifs de l'Accord de Paris nécessite une approche sensiblement différente d'un plan d'investissement (CAPEX) que développerait un industriel ou que le Groupe envisage, comme évoqué ci-dessus sur la rénovation énergétique de ses bâtiments. Avec un groupe de 4 autres banques qui se sont engagées à Katowice, le Groupe a été précurseur en développant des méthodologies d'alignement des portefeuilles crédit en accès libre.</p> <p>https://www.transitionmonitor.com/wp-content/uploads/2020/09/PACTA-for-Banks-MethodologyDocument.pdf.</p> <p>En 2019, Société Générale a également signé les Principes de Poseidon, qui, conformément à l'objectif de l'Organisation Maritime Internationale (OMI), visent à réduire les émissions produites par le transport maritime d'au moins 50% d'ici 2050. En 2020, le Groupe s'engage à cesser progressivement de financer les activités d'extraction de charbon et la production d'énergie houillère (d'ici 2030 dans les pays de l'OCDE et d'ici 2040 dans le reste du monde). Société Générale est désormais l'une des premières banques commerciales à réduire en amont son exposition au secteur pétrolier et gazier, en termes absolus et à court terme (-10% d'ici 2025).</p> <p>Pour plus d'information : https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2020-12/societe-generale-rapport-climat.pdf</p>	
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">STELLANTIS</p>	<p>Stellantis is targeting a level of R&D and Capex spend <8% of revenues at steady state. Now investment is mostly directed to electrification, software and autonomous vehicle. We do not intend to invest more in ICE apart from regulatory requirements, so we are using the existing assets of the company. Logically, geographical distribution of spending is more or less in line with geographical distribution of revenues over time.</p>	

<p style="text-align: center;">ST MICROELECTRONICS</p>	<p>STMicroelectronics a annoncé en décembre 2020 son objectif de devenir neutre en carbone d'ici 2027, la date la plus proche prévue par un fabricant de semi-conducteurs au niveau mondial à ce jour. La feuille de route complète de ST en matière de neutralité carbone inclut deux objectifs précis : la conformité au scénario de 1,5 °C défini lors de la COP21 de Paris d'ici à 2025 qui implique une réduction de 50 % des émissions directes et indirectes par rapport à 2018, et l'approvisionnement en énergie 100 % renouvelable d'ici 2027. Nous avons construit un programme complet en fixant des objectifs reconnus comme ambitieux compte tenu de notre présence industrielle mondiale. Dans le cadre de ce programme, ST a notamment rejoint l'initiative Science Based Targets (SBTi) qui a validé les objectifs de la Société en matière de conformité au scénario de 1,5 °C, de réduction des émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre (GES), ainsi que d'approvisionnement en énergie d'origine renouvelable. Depuis de nombreuses années le groupe investit dans la réduction de son empreinte environnementale ainsi qu'un montant de plus de 1 milliard de dollars par an en CAPEX pour soutenir sa croissance et son avance technologique. Ainsi l'effort d'investissement pour atteindre notre neutralité carbone en 2027 est négligeable par rapport aux investissements de croissance qui seront supérieurs à 2 milliards en 2021. En 2020, nos investissements liés à l'environnement représentaient 3.06% du total investissements. Ce chiffre est reporté de façon transparente dans notre rapport de développement durable et se situe en général sous les 1% compte tenu des investissements forts en technologie et croissance. Les CAPEX environnements sont essentiellement liés à notre croissance, et se répartissent chaque année en fonction des nouvelles unités de fabrication (par exemple Agrate R300 en 2021) couvrant par défaut l'ensemble de nos sites Front-End et Back-End sans exception.</p>	
<p style="text-align: center;">TELEPERFORMANCE</p>	<p>Teleperformance est une entreprise de services et n'est engagée dans aucune activité qui serait non compatible avec l'accord de Paris. Les impacts environnementaux liés à son activité résultent principalement de la consommation d'électricité des sites opérationnels du Groupe.</p> <p>En 2020, Teleperformance a développé Teleperformance Cloud Campus, nouvelle solution de campus virtuel, qui est le modèle le plus efficace pour recruter, former et gérer des équipes à distance tout en garantissant une expérience client exceptionnelle et cohérente. L'introduction du Cloud Campus chez Teleperformance favorise un modèle durable et inclusif. En effet, la réduction des installations commerciales permet de réduire son empreinte carbone et de fournir des services durables à ses clients. Teleperformance adopte des critères d'efficacité énergétique et d'approvisionnement en énergie lors de l'acquisition de tout nouveau bâtiment. Les normes relatives aux locaux de Teleperformance (Global Premises Standard) sont conformes aux normes LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) et privilégient les bâtiments écologiques dans la mesure du possible.</p> <p>Teleperformance a décidé d'intensifier ses propres ambitions en matière de climat en s'engageant dans l'initiative Science Based Targets (SBTi), ce qui implique l'adoption d'un objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre conforme à l'accord de Paris. Teleperformance a commencé le processus d'évaluation d'un objectif approprié. Grâce à cet engagement, Teleperformance se dirige vers une démarche visant à la rendre plus résistante et mieux préparée à un monde sous contrainte carbone.</p>	
<p style="text-align: center;">THALES</p>	<p>Fin 2019, Thales s'est doté d'une nouvelle stratégie pour un Futur Bas-Carbone.</p> <p>Celle-ci comporte des objectifs de réduction des émissions directes et indirectes du Groupe, qui ont été déterminés en ligne avec la trajectoire 2°C de l'Accord de Paris et fixés en valeur absolue. Le déploiement de cette stratégie est assuré par une gouvernance pluridisciplinaire, intégrée aux procédures du Groupe et engageant la totalité de ses entités. Pour plus de détails, voir DEU 2020, § 5.5.2.3, p. 146 et s.</p> <p>Les CAPEX « verts », c'est à dire ceux contribuant à réduire l'empreinte environnementale du Groupe, portent en particulier sur l'efficacité énergétique des bâtiments et des procédés. Ils sont stables depuis plusieurs années. Le Groupe ne communique pas sur leurs montants, d'une part, pour raison de confidentialité et, d'autre part, compte tenu de l'établissement en cours de la réglementation européenne en matière de taxonomie, qui vise à harmoniser et rendre comparables les informations d'ordre notamment environnemental qui seront prochainement publiées par les émetteurs selon leur secteur d'activité.</p>	

<p style="text-align: center;">TOTAL</p>	<p>La politique d'investissement du Groupe vise à accompagner le déploiement de la stratégie de transformation de TotalEnergies en une compagnie multi-énergies et son ambition d'atteindre la neutralité carbone à horizon 2050. À court terme, compte tenu des incertitudes liées à la pandémie, TotalEnergies maintient une discipline forte sur les dépenses et prévoit un montant d'investissements nets en 2021 de l'ordre de 12 à 13 milliards de dollars. Entre 2022 et 2025, TotalEnergies prévoit un montant des investissements nets entre 13 et 16 milliards de dollars par an, dans un environnement de prix du Brent compris entre 50 et 60 \$/b. Les CAPEX (investissements nets) seront alloués selon les orientations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Environ la moitié des CAPEX sera allouée à la croissance du groupe, principalement : <ul style="list-style-type: none"> o Les investissements dans les énergies renouvelables et l'électricité devraient représenter environ la moitié de ces investissements de croissance, permettant de soutenir la transformation de TotalEnergies et son expansion sur le marché des énergies renouvelables à la fois au travers du développement de ses capacités de production et de distribution d'électricité, et de prises de positions dans la mobilité électrique en Europe. <p>2</p> <p>Dans le cadre de la 14ème résolution soumise à l'Assemblée Générale des actionnaires, le Groupe a indiqué que les investissements dédiés aux renouvelables et l'électricité représenteront au moins 20% de ses investissements annuels à compter de 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> o Les investissements dans le GNL (énergie de transition) qui devraient représenter entre 15% et 20% des investissements nets du Groupe, afin de renforcer sa capacité de production et développer de nouveaux marchés grâce à des projets d'usines de liquéfaction ou de regazéification, tout en investissant dans la décarbonation du gaz naturel par le biogaz, le biométhane et l'hydrogène. <p>A noter que le Groupe entend également poursuivre ses investissements dans les puits naturels de carbone à hauteur de 100 millions de dollars par an et dans le captage et stockage du CO2 (CCS), également à hauteur de 100 millions de dollars par an, ce montant incluant des programmes de R&D visant à développer des technologies d'émissions négatives.</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'autre moitié des CAPEX sera allouée au maintien des activités de la chaîne pétrolière et gazière, consacrés à l'entretien des actifs existants et au développement de projets permettant le maintien des niveaux de production existants. TotalEnergies est implanté industriellement et commercialement dans plus de 130 pays, répartis sur cinq continents, avec trois piliers historiques : l'Europe, l'Afrique et le Moyen-Orient. La transformation du groupe en vue de s'établir comme un des leaders des renouvelables devrait se traduire par une diversification géographique des investissements, avec par exemple, suite à la prise de participation en 2020 en Inde de 20% d'Adani Green Energy, des investissements en croissance dans ce pays 	
<p style="text-align: center;">UNIBAIL-RODAMCO- WESTFIELD</p>	<p>Ces éléments ne sont aujourd'hui pas communiqués par le Groupe, et ne sont pas nécessairement séparables du reste des CAPEX. En revanche, les critères d'émission de Gaz à Effet de Serre- GES sont intégrés dans les prises de décision d'investissement, et en particulier pour les projets de développement et les plans d'investissement à 5 ans de nos actifs existants, pour nous assurer de l'alignement des investissements avec les objectifs de réduction des émissions de GES du Groupe. Ces objectifs, reconnus par la Science Based Targets initiative, sont en ligne avec les objectifs définis dans l'Accord de Paris (alignement 1.5°C pour les objectifs de Scope 1 et 2).</p> <p>En matière d'énergie, chaque actif a un plan d'efficacité énergétique en ligne avec les objectifs de réduction définis par le Groupe, et dont les éléments sont intégrés dans les revues budgétaires à 5 ans conduites chaque année. Le Groupe travaille sur la mise en œuvre de la Taxonomie Européenne visant à harmoniser et permettre de communiquer des éléments de CAPEX sur ses activités durables au sens de la Taxonomie.</p>	
<p style="text-align: center;">VEOLIA ENVIRONNEMENT</p>	<p>En 2019, Veolia a pris l'engagement de réduire de 22 % ses émissions de gaz à effet de serre (scope 1 et scope 2) à horizon de quinze ans, soit en 2034, par rapport au périmètre opérationnel de l'année de référence 2018. Cet objectif, compatible avec l'ambition de l'Accord de Paris (trajectoire en dessous de 2 °C), a été validé par l'initiative Science Based Targets.</p> <p>À cette fin, dans le cadre de son programme stratégique Impact 2023, Veolia s'est fixé un objectif de taux d'avancement des investissements (évalués à environ 1,2 milliard d'euros) permettant de convertir les centrales à charbon en Europe d'ici 2030. Pour favoriser l'atteinte de cet objectif, ce taux d'avancement est un des indicateurs de suivi de la raison d'être et un des critères quantitatifs extrafinanciers de la rémunération annuelle du dirigeant-mandataire social. Ces investissements étant discrétionnaires, ils sont comptabilisés en investissements de croissance. Ils se répartissent entre la Pologne (700 M€), la République tchèque (350 M€) et l'Allemagne (200 M€). Face à ces investissements massifs, les autres investissements (notamment pour capter le méthane émis par nos centres de stockage de déchets), quoique importants, sont du second ordre.</p>	

<p style="text-align: center;">VINCI</p>	<p>Afin de fixer de l'objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre de VINCI sur son périmètre d'activité direct, une estimation des investissements associés aux actions de réduction projetées a été réalisée, de même que l'évaluation du retour sur investissement. C'est sur cette base que le Comité Exécutif du Groupe a décidé de cet objectif de 40% de réduction d'ici à 2030 (par rapport à 2018), objectif en ligne avec les accords de Paris et par conséquent des moyens associés, dans une logique de performance globale.</p> <p>Les montants de CAPEX associés à ces réductions s'élèvent à plusieurs dizaines de millions d'euros par an et portent principalement sur des actions de transformation énergétique (efficacité énergétique, recours à des énergies moins carbonées, capacités de production d'énergies renouvelables à des fins d'auto-consommations), mais également à des actions de renouvellement de parc matériel au profit de solutions décarbonées, de technologies d'optimisation des consommations d'eau ou de préservation de la biodiversité, ou encore des investissements dans des démonstrateurs, projets pilotes ou programmes de recherche et développement. Les CAPEX liés au développement de solutions environnementales ou offres pour les clients et liés à de la croissance inorganique sont à considérer en complément.</p>	
<p style="text-align: center;">VIVENDI</p>	<p>Les montants de CAPEX mis en œuvre dans le cadre de la trajectoire bas- carbone du groupe (qui sera déposée formellement auprès de Science-Based Targets lors du dernier trimestre de cette année) sont déterminés en tenant compte de critères qui comprennent notamment la nature des principaux postes d'émissions de gaz à effet de serre ou encore la localisation géographique de celles-ci. Ces montants sont également adaptés afin d'être en cohérence avec les ambitions de notre nouveau programme environnemental, creation for the planet.</p>	
<p style="text-align: center;">WORLDFINE</p>	<p>Notre programme de long terme en matière de RSE lancé en 2015, TRUST 2020, reflétant notre engagement et notre ambition en faveur du développement durable, touche à sa fin. Fort des progrès réalisés en 5 ans grâce à ce programme, tant en termes de performance qu'en termes de réalisations, nous avons défini notre nouveau programme, TRUST 2025, qui s'inscrit dans la continuité de TRUST 2020 mais qui intègre également de nouvelles ambitions, de nouveaux enjeux inhérents à de nouvelles tendances de marché mais également aux nouveaux objectifs de croissance de notre entreprise. Les montants de CAPEX associés à ce programme sont en cours d'évaluation pour chaque initiative prévue sur la période donnée et au regard des objectifs fixés. Cette première étude sera soumise à l'examen et à l'approbation du Conseil d'administration lors du prochain Comité de Responsabilité Sociétale et Environnementale qui devrait se tenir le 22 juillet prochain. Par conséquent, à ce stade, nous ne sommes pas en mesure de divulguer un quelconque niveau de CAPEX associé au programme TRUST 2025 sans échange, amendement et approbation finale du Conseil d'administration.</p> <p>Concernant l'alignement avec l'Accord de Paris, Worldline a déjà revu depuis 2016 ses engagements et sa politique en matière de stratégie Climat. Dans ce cadre, nous avons prévu des investissements permettant de réduire notre impact environnemental sur les trois principaux domaines que sont ses data centers, les bureaux, les terminaux de paiement ainsi qu'en terme de mobilité douce. A titre d'illustration, trois projets sont en cours dans nos data centers stratégiques: la mise en place du free cooling, le changement des dry cooler et le changement des groupes froids. Concernant les bureaux, un plan d'action est en cours de finalisation dans l'ensemble des bâtiments avec l'implication de plus de 200 collaborateurs sur la mise en place de projets d'efficacité énergétique. Le budget associé à ces projets sera connu dans les prochains mois.</p> <p>Par ailleurs, nous tenons à souligner que les engagements environnementaux à long terme de Worldline en matière de lutte contre le changement climatique (hors périmètre Ingenico) sont alignés et approuvés par la SBTi (Science Based Targets initiative) et sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Réduire son intensité carbone de 2,67% chaque année, conformément à ses objectifs validés par la SBTi, soit -19% d'ici 2025 et -45% d'ici 2035, par rapport à 2018 ; -Encourager ses 100 principaux fournisseurs à définir eux-mêmes des objectifs et une ambition SBTi, ce qui couvre le scope 3, qui est celui qui est le plus significatif pour la Société en termes d'émissions de GES; -Poursuivre la certification ISO 14001 de ses centres de données stratégiques et de ses bureaux de plus de 500 employés ; -Atteindre un PUE (Power Usage Effectiveness) moyen de 1,65 d'ici à la fin de 2020 dans ses centres de données. <p>Concernant les terminaux de paiement, un plan d'action a été défini pour améliorer leur efficacité énergétique, utiliser des matières recyclées et dématérialiser les tickets de paiement électronique. A noter que sur les 3 dernières années, nous avons réussi à réduire d'environ 25% l'impact environnemental de cette activité, en ayant notamment recours aux principes d'éco-design et de l'économie circulaire.</p>	

<i>Sociétés</i>	Q2 - Comment limitez-vous l'impact de la perte de biodiversité sur vos revenus futurs ? Préciser les indicateurs et moyens mis en place.	
	Réponses des sociétés	Evaluation par le WBR
<i>AIRBUS GROUP</i>	The Company is engaged in an industrial transformation to anticipate mid-term evolutions of its industrial systems as well as looking for longer term solutions to build its “factories of the future”. This company-wide initiative will support the reduction of its environmental footprint on air, soil and water quality, climate change, biodiversity and resource availability. An evaluation of hotspots based on life cycle assessment studies of some Company products is also ongoing to help focus on appropriate topics."Wherever its industrial activities have an impact on biodiversity (e.g. when building a new site or extending an existing one), the Company is engaged with local partners on conservation and remediation projects to preserve the affected flora and fauna and ensure they are not adversely affected by the Company's activities.	
<i>AIR LIQUIDE</i>	Air Liquide est attentif à son impact sur la biodiversité. Les unités de production du Groupe sont situées généralement sur des sites implantés dans des zones industrielles ce qui limite l'impact en matière de biodiversité, dans son périmètre et plus généralement sur l'ensemble de la chaîne de valeur de ses produits. Le risque biodiversité est intégré à la Déclaration de Performance extra financière d'Air Liquide (voir pages 314 et 315 du Document d'Enregistrement Universel 2020), marquant ainsi la prise en compte de ce sujet important dans le système de reporting et de suivi du Groupe. Par ailleurs, le traitement des déchets est un élément essentiel en matière de biodiversité pour de nombreux secteurs d'activité économiques. Air Liquide au travers de ses activités biométhane contribue à mettre en place des filières de récupération et de valorisation des déchets organiques. Celles-ci ont vu une accélération en 2020. Avec ses unités de méthanisation, Air Liquide permet la valorisation de la fraction organique des déchets ménagers, agricoles ou agro industriels en la transformant en biogaz, contribuant ainsi à éviter sa décomposition à l'air libre et à protéger la biodiversité, dans une approche d'économie circulaire.	
<i>ALSTOM</i>	Alstom procède tous les ans à l'analyse des risques extra-financiers du Groupe. La perte de la biodiversité n'est pas considérée comme un risque matériel pour le Groupe.	
<i>ARCELORMITTAL</i>	First and foremost, our focus is on environmental stewardship both for the benefit of our local communities and as a fundamental part of our sustainability strategy, in pursuit of our sustainable development outcome 5, to be a 'trusted user of air, land and water'. Biodiversity risk is an emerging area of financial assessment, and as such it is something we recognize we need to develop in the context of broader strategic analysis. Our sites have very variable potential to impact biodiversity. Greater sensitivity is linked with our mining operations. Biodiversity is a particularly salient aspect of sustainable development around our mining activities. Our mine in Liberia sits close to important rainforests in the Nimba mountains, so we have developed biodiversity plans that were created with the help of local and international partners – more on this here. Reclamation and closure planning are important aspects of biodiversity management, and we are progressing more work and expect to issue new corporate guidance in 2021. We are also working with our mines towards IRMA certification by 2025. IRMA is the most rigorous multi-stakeholder ESG standard and has rigorous standards on biodiversity, so we are confident the certification process will strengthen our approach to biodiversity management. We also look for ways to help protect local habitats across our steelmaking sites. We're particularly proud of our 20-year support for the TAMAR project in Brazil, run by the Chico Mendes Institute for Biodiversity Conservation. This project protects local marine habitats and species, such as endangered sea turtles, including a colony that live near our Tubarão site. Also, in Brazil, we manage more than 1,000 hectares of the Atlantic Forest, one of the world's most ecologically diverse regions, at our Serra Azul facilities. The area is five times larger than that set aside for iron ore extraction. To preserve the forest for future generations we work with the Velhas River Basin Committee and our in-house nursery, which grows and donates seedlings from more than 60 native species. Our goal is to grow 300,000 new seedlings by 2022.	
<i>ATOS</i>	Atos tient compte de nombreuses problématiques environnementales et entend couvrir de manière globale l'ensemble des impacts, risques et opportunités potentiels, liés à son modèle économique et à ses principales activités. Compte tenu de ses activités, les impacts environnementaux les plus importants d'Atos concernent l'énergie, les déplacements et les services, solutions et technologies numériques. Les impacts sur la biodiversité ne sont pas directs ou significatifs. Néanmoins, les plans d'actions Atos concernant les émissions, la consommation d'énergie et les déplacements, la diffusion de bonnes pratiques écologiques et la certification ISO 14001 ont un impact positif sur l'ensemble des écosystèmes. En particulier, Atos minimise son utilisation des surfaces, et a engagé plusieurs initiatives locales pour promouvoir la biodiversité, comme par exemple l'installation de ruches sur les toits de différents sites pour lutter contre le déclin de la population d'abeilles ou de jardins collaboratifs permettant aux salariés de cultiver des légumes. Par ailleurs, l'activité même d'Atos, c'est-à-dire le déploiement de solutions digitales remplaçant des processus souvent très consommateurs d'énergie, permet de réduire grandement l'empreinte carbone de ses clients et ainsi d'avoir un impact positif sur les écosystèmes et la biodiversité. Enfin, l'activité de séquestration de carbone d'EcoAct inclut la protection et la régénération des forêts primaires, ce qui favorise la protection de la biodiversité.	

<p style="text-align: center;">AXA</p>	<p>La perte de biodiversité perturbe le fonctionnement des écosystèmes (océans, forêts...), ce qui met à mal leur capacité à générer ce que l'on appelle des « services écosystémiques », tels la production de denrées agricoles et autres matières premières naturelles. Ceci menace donc à la fois la société et les entreprises qui en dépendent, ainsi que les investisseurs et les assureurs qui s'appuient sur une économie en bonne santé. C'est pourquoi AXA considère le défi de la biodiversité comme une extension naturelle de ses efforts en matière de lutte contre le changement climatique, qui aggrave la destruction des écosystèmes. Ainsi nous avons lancé diverses initiatives depuis 2018, dont un fonds d'investissement à impact dédié au climat et à la biodiversité, une coalition pour la protection des océans, un partenariat d'envergure avec le WWF. Nous avons également signé certains engagements clés tels Act4Nature, Business4Nature, Finance for Biodiversity et avons publié une série de recommandations au G7 dont la création de la TNFD, une « Taskforce » pour la biodiversité sur le modèle de la TCFD au sein de laquelle nous jouons un rôle très actif.</p> <p>Concernant l'analyse d'impact, nous avons, avec divers partenaires, lancé un appel d'offres pour identifier et sélectionner la meilleure approche, et nous nous sommes engagés à soutenir une organisation française, Iceberg DataLab, pendant 3 ans, pour lui permettre de développer son modèle d'analyse d'impact. Il est donc encore trop tôt pour chiffrer cet impact mais AXA soutient et finance les développements méthodologiques qui nous permettront d'y arriver.</p>	
<p style="text-align: center;">BOUYGUES</p>	<p>Colas et Bouygues Immobilier ont formalisé leur stratégie Biodiversité avec des indicateurs associés. En fin d'année 2021, le Groupe sera en mesure de présenter sa feuille de route Biodiversité globale incluant tous les Métiers. Par ailleurs, Bouygues Construction, Bouygues Immobilier et TF1 se sont engagés dans l'initiative Act4Nature.</p>	
<p style="text-align: center;">BNP PARIBAS</p>	<p>BNP Paribas est convaincu de l'importance des risques et opportunités liés à la biodiversité et s'est engagé pour préserver la biodiversité depuis plusieurs années.</p> <p>Pour structurer ses actions et appréhender leurs impacts, le Groupe utilise les « pressions sur la biodiversité » listées par l'IPBES dans son rapport de 2019, et principalement les quatre premières : changements d'usage des terres et des mers, exploitation directe de certains organismes, changement climatique, pollution. Cette grille d'analyse permet de s'appuyer sur des indicateurs concrets et diversifiés, variables en fonction des enjeux des différents secteurs, rendant bien compte de la multiplicité des enjeux de la préservation de la biodiversité.</p> <p>Le Groupe met ainsi en œuvre différents leviers d'action pour intégrer la préservation de la biodiversité au cœur de ses métiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réduction des pressions liées à l'activité de ses clients et des entreprises dans lesquelles le Groupe investit, via un dialogue constructif et un encadrement des activités de crédit et d'investissement ; cela passe notamment par l'inclusion de critères relatifs à la déforestation et à la biodiversité dans les politiques de financement et d'investissement depuis 2012, un dialogue avec les clients dans les secteurs les plus sensibles, etc. • Soutien actif aux efforts de ses clients pour préserver la biodiversité, via des produits et services financiers adaptés (Sustainability Linked Loans, green bonds...); • Orientation des investissements vers des fonds visant à préserver la biodiversité ; • Réduction des impacts directs du Groupe sur la biodiversité ; • En complément, le Groupe déploie des actions transverses, notamment pour améliorer la connaissance des impacts et des moyens de suivi et d'action : soutien à la R&D, partenariats ciblés, sensibilisation des parties prenantes internes et externes. <p>En 2021, BNP Paribas a publié une position publique sur la préservation de la biodiversité (disponible ici : https://group.bnpparibas/publications#6) et a pris de nouveaux engagements en faveur de la préservation de la biodiversité dans le cadre de l'initiative act4nature (disponibles ici : http://www.act4nature.com/wp-content/uploads/2021/05/BNP-Paribas-VF-03_05.pdf) ; ceux-ci sont exprimés avec des indicateurs et des objectifs quantifiés et datés. On peut notamment relever les engagements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluation de ses clients Entreprises sur des critères liés à la biodiversité d'ici 2025 ; • Objectif de 3 Md€ de financements liés à la protection de la biodiversité terrestre et objectif d'1 Md€ de financements liés à la transition écologique des navires d'ici 2025 ; • Montant de 250 M€ investi dans des start-up mobilisées pour la transition écologique et 55 M€ dédiés à la protection et la restauration du capital naturel. 	
<p style="text-align: center;">CAPGEMINI</p>	<p>Compte tenu de la nature de notre activité, et du fait que nous proposons des services technologiques, d'ingénierie et conseil à un panel diversifié de clients et de secteurs, les impacts directs de la perte de biodiversité sur notre activité sont très limités. À ce titre, ne s'agissant pas d'un domaine d'impact environnemental matériel, nous ne suivons donc pas d'indicateur spécifique sur ce point.</p> <p>Néanmoins, nous nous engageons à soutenir nos clients face aux défis environnementaux, la perte de biodiversité et la protection des ressources naturelles étant des domaines d'intérêt majeurs. Voici un exemple de notre action : Sogeti a travaillé avec Sveaskog, la plus grande entreprise publique forestière de Suède, pour suivre et contenir l'impact des scolytes sur les domaines forestiers suédois. La solution repose sur l'Intelligence artificielle, une analyse cognitive avancée des images, l'apprentissage machine et le Deep Learning, pour produire des cartes détaillées et visualiser les mouvements de ces coléoptères. Des drones sont notamment utilisés pour vérifier l'exactitude des données dans les zones forestières touchées, et permettre ainsi à Sveaskog de lutter rapidement contre la progression des nuisibles et de protéger les zones impactées.</p>	

<p style="text-align: center;">CARREFOUR</p>	<p>Carrefour est vigilant quant à l'impact de ses activités sur la biodiversité et fait de la protection du capital naturel une priorité, en adéquation avec sa Raison d'Être :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Impacts sur les écosystèmes de l'amont agricole : afin de protéger les écosystèmes de l'amont agricole, Carrefour met l'accent sur le développement de son offre Bio. L'objectif de Carrefour est d'atteindre un chiffre d'affaires de 4,8 milliards d'euros pour les produits Bio d'ici 2022 dans le Groupe (2,7 milliards d'euros en 2020). En France, Carrefour s'est fixé pour objectif d'accompagner 3 000 agriculteurs dans leur développement d'ici 2022, incluant leur conversion. De plus, Carrefour développe ses Filières Qualité Carrefour, laboratoires d'agroécologie du Groupe, avec pour objectif d'atteindre 10 % de pénétration de celles-ci dans les produits frais d'ici 2025. ● Impacts sur les forêts : Carrefour s'engage à limiter l'impact de ses approvisionnements avec une politique zéro déforestation, en s'attachant en particulier à agir de manière prioritaire sur certaines matières premières (notamment le bœuf au Brésil, l'huile de palme, le bois, le papier, le soja, ...). ● Protéger au mieux les ressources marines : le Groupe a mis en place une politique et des règles d'achat pour les produits issus de la mer et de l'aquaculture. Carrefour a pour objectif d'atteindre 50 % des poissons issus de la pêche responsable d'ici 2025 pour les produits à marque Carrefour et de marques nationales. ● Impacts environnementaux généraux sur nos sites : afin de protéger l'environnement sur ses sites, Carrefour a pour objectif de prévenir la production de déchets et valoriser 100 % des déchets de ses hypermarchés et supermarchés d'ici à 2025 (66,8 % en 2019). Le Groupe travaille en outre à réduire la consommation d'eau par m² de surface de ventes. Enfin, Carrefour a pris plusieurs engagements clés pour protéger la biodiversité. 100 % des constructions de nouveaux centres commerciaux et des expansions sont désormais certifiés BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method). ● Contribution au réchauffement climatique : Carrefour avait annoncé de nouveaux objectifs dans le cadre de son Assemblée Générale du 29 mai 2020, objectifs approuvés par la Science Based Target initiative (SBTi) qui ont été décrits dans la réponse à la question 1. 	
<p style="text-align: center;">CREDIT AGRICOLE</p>	<p>Face à l'altération à grande échelle du climat, la dégradation de l'environnement et la perte de biodiversité, la mesure de l'impact de la perte de la biodiversité est probablement l'une des plus difficile à réaliser parmi ces trois phénomènes certains dont le GIEC a étudié le lien de causalité entre eux. L'ensemble des métiers du Groupe se mobilise en faveur de la protection et de la restauration des milieux naturels à travers les outils disponibles. CACIB a intégré des enjeux de biodiversité dans plusieurs politiques sectorielles et exige de ses clients des secteurs sensibles, sur les enjeux de biodiversité (forêt et huile de palme, pâte à papier, extraction minière, infrastructure de transport), un engagement de stricte protection des aires à hautes valeurs de conservation (High Conservation Values).</p> <p>Crédit Agricole Assurances est engagé en faveur du reboisement et de la gestion durable des forêts en France dont il est le premier assureur. Il mène depuis 2019 une opération associant la souscription d'un contrat d'épargne ou de prévoyance à la plantation d'un arbre, en partenariat avec Reforest'Action et compense depuis 2018 ses émissions carbone au travers d'un partenariat avec le fond de dotation Plantons pour l'Avenir (1,2 million d'arbres replantés au travers de ces deux partenariats). La protection des écosystèmes est l'un des thèmes d'analyse ESG d'Amundi, évalué dans le critère Biodiversité et Pollution. En raison du manque de données concrètes sur le sujet, la première étape est d'encourager la publication d'informations relatives aux impacts sur la biodiversité par les entreprises. Cette année, des échanges ont été menés en ce sens avec des sociétés minières et des entreprises de biens de consommation. Dans cette même volonté de mise en place de critères pertinents d'évaluation de l'empreinte biodiversité des activités du Groupe, Crédit Agricole S.A. a rejoint en 2020 le Club B4B+ (Business for Positive Biodiversity) dont l'objectif est de jouer le rôle d'incubateur de l'indicateur Global Biodiversity Score (GBSTTM). Il a également conclu un partenariat avec la société Greenback qui travaille sur des outils de mesure de la biodiversité dans le sol. Pour la troisième année de l'accord-cadre conclu avec le Muséum national d'histoire naturelle, Crédit Agricole S.A. confirme son engagement aux côtés des Caisses régionales du Crédit Agricole et de la Fondation Crédit Agricole Pays de France, en faveur de cet établissement scientifique de référence en matière de recherche sur la biodiversité. Il poursuit également son soutien au programme de recherches portant sur la biodiversité en milieu agricole avec l'étude des interactions entre agriculture et biodiversité, dans ses deux dimensions : impact des différents types d'agriculture sur la faune et la flore, et impact de la participation des agriculteurs à l'observatoire sur le changement des pratiques agricoles.</p>	

<p style="text-align: center;">DANONE</p>	<p>Le changement climatique a des effets négatifs sur les cycles naturels et la disponibilité de l'eau, les sols, la biodiversité et les écosystèmes. Il peut donc affecter l'activité de Danone, de ses agriculteurs et de ses clients, et avoir des impacts négatifs sur ses résultats et sa situation financière. La perte de biodiversité peut par exemple conduire à l'appauvrissement des sols, ce qui se traduirait par une baisse de rendement des exploitations agricoles, et potentiellement une augmentation des prix des produits agricoles. Ainsi, Danone soutient une alimentation plus durable, "de la ferme à la fourchette", en proposant un large portefeuille d'alternatives d'origine végétale, en complément de produits laitiers de grande qualité, et se concentre sur trois piliers clés pour mener des actions concrètes sur ces enjeux :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Développer les pratiques d'agriculture régénératrice pour le bétail et les cultures au niveau des exploitations. L'agriculture régénératrice vise à protéger les sols et l'eau, à restaurer la biodiversité et à séquestrer le carbone dans le sol ; 2. Accroître la transparence de la chaîne d'approvisionnement sur les produits de base à risque (huile de palme, soja, papier et viande de bœuf) afin de favoriser la responsabilisation et les progrès liés à la déforestation, l'un des principaux moteurs de la perte de biodiversité ; 3. Diversifier le portefeuille et les gammes de produits en développant des espèces et des variétés locales ou rares ; des gammes de produits sans OGM, biologiques ; et/ou de nouvelles gammes de produits qui contribuent à améliorer la biodiversité, la résilience et/ou la nutrition. C'est dans ce cadre que la marque Blédina a lancé en 2020 l'opération "Sauvez Williams", visant à pérenniser la filière de la poire française Williams. <p>Les bassins versants jouant également un rôle clé dans la chaîne d'approvisionnement de Danone et ayant un impact vital sur la biodiversité, Danone met en place des projets pour les préserver. Par exemple, depuis 1992, evian travaille grâce à l'APIEME - l'Association pour la Protection de l'Impluvium de l'Eau Minérale d'evian, qu'elle a cofondée avec 13 municipalités autour du bassin versant - avec les maires, les agriculteurs et les associations locales pour assurer une biodiversité saine et préserver la ressource naturelle d'Evian. Ces initiatives soutiennent le développement économique durable du territoire. Par ailleurs, en 2008, evian est devenue la première eau minérale naturelle à voir son bassin versant reconnu comme zone humide d'importance internationale par la Convention de Ramsar, partenaire de l'UNESCO.</p> <p>Ces actions contribuent à l'objectif que s'est fixé Danone d'avoir, d'ici fin 2021, 15 % de ses volumes d'ingrédients d'origine agricole approvisionnés de manière directe auprès d'exploitations agricoles activement engagées dans la démarche agriculture régénératrice. C'est une première étape clé pour Danone qui souhaite engager l'ensemble de ses agriculteurs partenaires dans cette démarche. Il s'agit d'un engagement qui sera suivi et vérifié dans le cadre de notre statut d'Entreprise à Mission.</p> <p>Dans une logique d'action collective, l'entreprise poursuit sa contribution à la protection de la biodiversité en travaillant sur des pilotes communs au sein de la coalition One Planet Business for Biodiversity (OP2B) initiée en 2019 et rassemblant 26 entreprises au 31 décembre 2020.</p>	
<p style="text-align: center;">DASSAULT SYSTEMES</p>	<p>En tant qu'éditeur de logiciels, Dassault Systèmes n'est impacté qu'indirectement par la perte de biodiversité à l'échelle mondiale : il s'agit donc moins d'un risque spécifique à l'entreprise de nature à impacter ses revenus futurs, que d'un risque systémique pour l'économie. A ce titre, les moyens que nous mettons en place concernent des programmes de sensibilisation des employés et des projets de soutien à la restauration et la conservation des écosystèmes, notamment via nos fondations, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la création d'une base de données 3D des coraux (CNRS, France), • le soutien à des recherches pour améliorer et innover les récifs artificiels (Atlantique Landes Récifs, France), • la Mission Océan, qui inclut la création de contenus pédagogiques pour les collégiens et lycéens leur permettant d'approfondir les programmes scolaires et de se projeter dans leurs futurs métiers tout en étant sensibilisés aux enjeux des océans (Ministère de l'Education Nationale, France). 	
<p style="text-align: center;">ENGIE</p>	<p>En lien avec ses engagements act4nature international, ENGIE dispose d'une feuille de route 2020-2030 Groupe déclinée en 4 axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> •Axe 1 – Empreinte au sol et continuités écologiques : tous les sites industriels mettent en place une gestion écologique et tous les sites prioritaires pour la biodiversité sont dotés d'un plan d'action établi avec les parties prenantes concernées d'ici 2030 ; •Axe 2 – Changement climatique : mise en œuvre d'ici 2025 de 10 solutions fondées sur la nature (SfN (1)) dans les territoires ; •Axe 3 – Chaîne de valeur : tous les projets de développement présentés au Comité des Engagements avec une analyse « Eviter-Réduire-Compenser » des enjeux biodiversité d'ici 2022 et intégration de critères biodiversité dans les analyses de cycle de vie pour réaliser une analyse approfondie des i+C29mpacts (2 activités par an d'ici 2025) ; •Axe 4 – Sensibilisation : mise à disposition de modules de sensibilisation à la biodiversité pour l'ensemble du personnel (2022 - 2023 : 3000 salariés/an) et création d'une plate-forme de partage des bonnes pratiques d'ici 2022. <p>(1) Les SfN sont les actions qui s'appuient sur les services rendus par la nature. Elles permettent à la fois de restaurer la biodiversité et de répondre aux grands défis sociétaux tel que l'adaptation aux impacts du changement climatique. Des écosystèmes sains, résilients, fonctionnels et diversifiés fournissent en effet de nombreux services et permettent donc le développement de solutions au bénéfice de nos sociétés et de la biodiversité, dans le cadre des changements globaux. Ces solutions fondées sur la nature sont cadrées par le standard développé par l'UICN (Union Internationale de Conservation de la Nature).</p>	

<p style="text-align: center;">ESSILORLUXOTTICA</p>	<p>EssilorLuxottica applies environmental best practices that conform to ISO 14001 certification and facilitate management of the related impacts at its manufacturing sites, export labs and distribution sites and manage their outputs such as waste, wastewater and emissions in full compliance with local regulations. The sole objective is to avoid any harm to biodiversity and guarantee respect of the local ecosystem.</p> <p>By preparing its long-term sustainability roadmap, the Company confirms its commitment to address climate change and preserve the environment with concrete actions along the value chain. EssilorLuxottica and its subsidiaries are already involved with daily actions to mitigate the environmental impact of their activities and protect the local territories and ecosystems. As an example, in December 2020 a first major forest restoration project has been launched in an area of 30 hectares in the foothills of the Dolomites (UNESCO World Heritage Site), which were damaged in 2018 by the severe storm Vaia and are situated behind the Luxottica's main production plant in Agordo. By doing so, the Company is taking charge of 15,000 trees and is planting 2,000 new ones, using only locally sourced species, to increase the forest's biodiversity and resilience in accordance with scientific guidance. In addition, the gradual integration of sustainable product development criteria is testament to the Company's objective to develop products with an ever-decreasing impact on the environment by analyzing product life cycles, favoring eco-friendly designs and the use of biobased materials, optimizing shipping flows and production processes, and working with its suppliers to source raw materials in a sustainable and responsible manner.</p>	
<p style="text-align: center;">HERMES INTERNATIONAL</p>	<p>Hermès a formalisé en 2018 une stratégie en matière de biodiversité qui a été mise à jour en 2020 dans le cadre de l'initiative « act4Nature Internationale ». Ce plan concerne les activités en France (80% de la production), et à l'international (chaîne d'approvisionnement) du Groupe.</p> <p>Les quatre piliers retenus (former, collaborer, évaluer et agir) ont pour but de :</p> <ul style="list-style-type: none"> -guider le groupe et ses métiers dans la mesure de l'empreinte biodiversité des chaînes de valeur, -coconstruire des actions correctives et positives, -d'accompagner la montée en compétence de l'organisation. <p>Ils intègrent des engagements précis qui décrivent des objectifs clairs et des horizons de temps dédiés.</p> <p>Hermès a profité de la mise à jour de cette stratégie biodiversité pour renouveler son engagement individuel auprès du dispositif Act4Nature International. Celle-ci et les objectifs qui y sont attachés ont donc fait l'objet d'une validation par un comité de parties prenantes inhérentes à la gouvernance de cette alliance multipartites (entreprises, pouvoirs publics, scientifiques et associations environnementales).</p> <p>Dans ce cadre, le Groupe a lancé en 2020 un diagnostic sur son empreinte biodiversité avec le concours du WWF et de la CDC Biodiversité, selon la démarche Global Biodiversity Score (GBS), qui étudie l'ensemble de la chaîne de valeur du groupe selon les différentes pressions de l'IPBES (Intergovernmental Science-policy platform on biodiversity and ecosystem services), plateforme équivalente au Giec pour la biodiversité. Cette évaluation permettra de mettre en avant les zones où l'empreinte du groupe est la plus importante, et donc de mettre en place un plan d'action complet et rationnel, à la fois pour protéger la biodiversité mais aussi pour sécuriser les ressources.</p> <p>En complément, Hermès a lancé des analyses de risques sur les effets du changement climatique sur ses activités, y compris les impacts sur la biodiversité. Ces analyses, autour de 8 scénarii opérationnels, seront mis à profit pour accroître la résilience du groupe, en identifiant des indicateurs chiffrés et leurs impacts sur l'activité.</p> <p>En parallèle, le groupe est engagé par des partenariats scientifiques avec des organisations de premier plan, comme la SOABC (Autruches), l'Icfa (crocodiliens), ou l'université de Cambridge (Soie), ou le WWF (empreinte eau) pour mieux connaître et travailler sur le sujet biodiversité lié à ces filières et à nos activités. Plus localement, le métier cuir a lancé une démarche de diagnostic et plan d'action biodiversité visant à couvrir 100% de ses sites d'ici 2030.</p>	

Kering met au cœur de sa stratégie de Développement durable le concept des limites planétaires (Planetary Boundaries). Pour ce faire, le Groupe a suivi les lignes directrices de la Science Based Target Initiative (SBTi) pour sa stratégie à horizon 2025. En juillet 2020, Kering a ainsi publié sa stratégie en matière de biodiversité, une première dans l'industrie, qui vise à enrayer la perte de biodiversité, rétablir les écosystèmes et les espèces, et impulser un changement systémique tout au long de la chaîne d'approvisionnement et au-delà. Kering s'engage à avoir un impact net positif sur la biodiversité d'ici 2025, au travers de deux objectifs ambitieux :

- Kering protégera un million d'hectares d'habitats essentiels et irremplaçables en dehors de sa chaîne d'approvisionnement, notamment par le biais de programmes qui seront bénéfiques à plusieurs titres : protection de la biodiversité, séquestration de carbone et amélioration des moyens de subsistance des populations locales ;

- Kering facilitera la transition vers des pratiques agricoles régénératrices sur un million d'hectares supplémentaires dans les paysages où sont extraites les matières premières rentrant dans la chaîne d'approvisionnement de Kering, telles que le cuir, le coton, la laine ou le cachemire. Pour cela, Kering s'est associé à Conservation International pour créer le « Kering Regenerative Fund for Nature » (Fonds régénératif pour la nature), doté de 5 millions d'euros et qui soutiendra des projets de transformation des pratiques agricoles et d'élevage dans les zones d'approvisionnement en matières premières de la mode.

Kering structure déjà sa démarche autour de quatre phases : éviter, réduire, restaurer & régénérer, et transformer. Ainsi, Kering applique cette hiérarchie de conservation telle que préconisée par le Science Based Targets Network (SBTN), qui rassemble les plus grands scientifiques et ONG environnementales du monde entier pour créer une trajectoire pour la nature et développer des méthodologies scientifiques pour que les activités humaines respectent les limites de la planète.

Ces deux millions d'hectares cumulés représentent à peu près six fois l'empreinte globale des activités directes et indirectes (chaînes d'approvisionnement) du groupe sur l'utilisation des sols, telle que calculée par l'EP&L à hauteur de 350 000 hectares. En effet, Kering mesure et quantifie ses progrès à travers le Compte de Résultat Environnemental (EP&L), dont les résultats sont publiés sur une plateforme d'open source en accès libre depuis 2019. L'EP&L permet au Groupe d'évaluer ses impacts sur le capital naturel en attribuant une valeur monétaire de ses impacts environnementaux et ce, tout au long de ses chaînes d'approvisionnement. A travers l'indicateur d'utilisation des sols, Kering est en mesure de quantifier l'impact de ses activités sur les services écosystémiques et par extension sur la biodiversité. Les résultats EP&L 2019 montrent que 32 % des impacts environnementaux de Kering concernent la biodiversité et l'utilisation des sols, ceux-ci se présentant en quasi-totalité dans le Tier 4 (production des matières premières) de ses chaînes d'approvisionnement

Le profil d'empreinte du Groupe est directement lié à l'utilisation des matières premières. L'analyse des résultats permet de prioriser et de focaliser les efforts du Groupe sur les politiques d'approvisionnement responsable, la recherche d'amélioration de l'efficacité des procédés industriels tout en optimisant la gestion des sites. Cela passe notamment par le déploiement des Kering Standards ou encore la recherche d'innovations disruptives permettant de réduire significativement les résultats de l'EP&L.

Pour aller plus loin sur la mesure de services écosystémiques et de la biodiversité, Kering s'engage à travers différents travaux et partenariats, détaillés plus précisément dans le Document d'enregistrement universel 2020, comme par exemple :

- Le pilotage d'un indicateur de biodiversité, le Biodiversity Impact Metrics (BIM) en collaboration avec l'Institute for Sustainability Leadership (CISL) de l'Université de Cambridge et le Natural Capital Impact Group (NCIG) permettant de mesurer l'impact sur la biodiversité grâce aux filières d'approvisionnement ;

- La publication en 2020, en partenariat avec l'université de Cambridge et l'ONG Biodiversify, d'un guide pour sensibiliser les entreprises du secteur de la mode à cette problématique : « Developing a Corporate Biodiversity Strategy: A Primer for the Fashion Industry » ;

- La poursuite du partenariat avec le Natural Capital Project de l'Université de Stanford et de la NASA visant également à explorer de nouveaux systèmes de suivi à distance des changements et progrès des services écosystémiques avec la mise en place de pratiques agricoles ou pastorales spécifiques ;

- Kering fait également partie des entreprises membres de la coalition One Planet for Biodiversity Business (OP2B), lancée en septembre 2019, au cours du sommet Action Climat des Nations unies à New York

- Le lancement d'un partenariat, le premier dans le secteur privé, avec l'IPBES, la plateforme intergouvernementale sur la biodiversité et les services écosystémiques ;

- La position en tant que membre initiateur du Fashion Pact, ayant pour objectifs de fédérer au plan mondial les principales entreprises de la mode et du textile autour d'objectifs concrets pour réduire l'impact environnemental dans le secteur. La biodiversité fait l'objet d'un des trois axes de travail. Un premier rapport de progrès a été publié en octobre 2020.

<p style="text-align: center;">LEGRAND</p>	<p>Legrand n'exploite pas directement les sols ni la biodiversité dans le cadre de ses activités.</p> <p>Les sites de fabrication du Groupe sont majoritairement localisés au sein de zones d'activités ou de zones industrielles réglementées spécifiquement. La nature manufacturière des activités du Groupe peut permettre une configuration des sites en étages, limitant ainsi l'empreinte au sol de ces mêmes sites. Conscient des risques de pollution des sols liés à ses activités, le Groupe a pris des mesures de prévention.</p> <p>Par ailleurs, Legrand accorde une grande importance au concept de biodiversité grise. Par analogie avec l'énergie grise, la biodiversité grise se comprend comme le cumul des impacts sur les écosystèmes et la biodiversité pour l'ensemble du cycle de vie d'un matériau ou d'un produit : extraction des matières premières, fabrication, transport, mise en œuvre, utilisation et fin de vie. Chacune de ces étapes génère des impacts sur le vivant (tels que destruction d'espèces ou d'habitats naturels, consommation de ressources, pollutions diverses, émissions de GES, etc.). L'évaluation de la biodiversité grise peut s'appuyer sur les PEP (Profils Environnementaux Produits) dont les nombreux indicateurs d'impact (indicateurs intermédiaires), tels que la toxicité de l'air, toxicité de l'eau ou l'eutrophisation, permettent d'estimer l'atteinte potentielle à la biodiversité (indicateurs de dommages).</p> <p>Avec un taux de couverture de son chiffre d'affaires par des PEP à hauteur de 67%, le Groupe dispose ainsi d'une base de départ relativement large pour une évaluer son empreinte indirecte sur la biodiversité.</p>	
<p style="text-align: center;">L'OREAL</p>	<p>L'Oréal s'est engagé à respecter les « Limites Planétaires », c'est-à-dire ce que la planète peut supporter, conformément à ce que prévoit la science environnementale en suivant une démarche Science Based pour mesurer nos impacts sur les écosystèmes, et les réduire. Avec l'aide d'experts externes, nous avons établi l'empreinte biodiversité de nos activités sur les écosystèmes naturels (« Ecosystems Occupancy ») en déployant une méthode innovante de mesure d'impact. Le Groupe utilise environ 1600 matières premières issues de près de 350 espèces végétales et considère la biodiversité comme une source essentielle d'innovation et s'engage à s'approvisionner en ingrédients de manière durable et responsable. Nos engagements de L'Oréal pour le Futur à l'horizon 2030 sont détaillés en pages 153 et 177 du DEU 2020.</p>	
<p style="text-align: center;">LVMH</p>	<p>Depuis toujours, la protection des écosystèmes naturels est un impératif pour LVMH, dont l'activité dépend très fortement des matières premières naturelles. A ce titre, LVMH a réalisé en 2020 un exercice inédit visant à calculer l'empreinte environnementale de l'ensemble de sa chaîne de valeur. Elle aborde les domaines du changement climatique, de l'eau et de la biodiversité et a permis au Groupe LVMH de structurer sa stratégie biodiversité. LVMH poursuivra d'ici 2026 le déploiement des systèmes de certification conformes aux standards les plus rigoureux respectant la biodiversité, et ce pour l'intégralité de ses filières stratégiques d'approvisionnement. Pour chaque matière première des standards sont retenus et des objectifs de déploiement en pourcentage de quantité certifiée sont définis pour les horizons 2023 et 2026. Par ailleurs, LVMH s'est donné comme objectif de généraliser l'agriculture régénératrice d'ici 2030 pour l'ensemble de ses approvisionnements stratégiques. L'objectif est de régénérer d'ici 2030 l'équivalent de cinq millions d'hectares d'habitat de la faune et de la flore, ce qui permettra de tendre vers la neutralité de l'impact des activités du Groupe sur les écosystèmes.</p>	
<p style="text-align: center;">MICHELIN</p>	<p>Pour Michelin la préservation de la biodiversité et des écosystèmes est une condition essentielle pour un développement économique et social durable. C'est pour cette raison que le Groupe prend en compte – dès le stade de la conception – les impacts environnementaux de ses produits dans le choix de ses matériaux, d'architecture et de procédé de fabrication, à travers la recherche et développement. Il cherche également à maîtriser la performance environnementale de ses sites de production ainsi que le développement d'une filière d'hévéa culture responsable.</p> <p>En 2018, le Groupe a identifié des domaines d'action et formulé des engagements à horizon 2020 sur les domaines de la recherche et développement, les matières premières, les sites industrielles et de recherche, les relations avec les parties prenantes et la gouvernance, en rejoignant l'initiative act4nature, devenue act4nature international en 2020. En 2021 Michelin a renouvelé son engagement en se fixant les objectifs à horizon 2030. Le détail des engagements est des indicateurs sont dans lien : http://www.act4nature.com/wp-content/uploads/2021/05/MICHELIN-VF-03_05.pdf</p> <p>Le suivi des objectifs et de la mise en œuvre des actions est assuré par la Gouvernance Environnement.</p> <p>Présidée par le Directeur du Manufacturing, membre du Comité Exécutif du Groupe, la Gouvernance Environnement s'appuie sur les travaux du Comité Opérationnel Biodiversité, chargé d'animer les actions, de détecter les signaux faibles, d'évaluer les risques émergents et d'identifier les opportunités de réduction d'impact dans toutes les activités du Groupe.</p> <p>Acheteur majeur de la filière caoutchouc naturel à l'échelle mondiale, le Groupe porte une attention particulière à sa chaîne d'approvisionnement hévéicole matière première indispensable à la fabrication de pneumatiques ; le Groupe est attaché à une gestion responsable et durable de la filière.</p> <p>Ainsi, en complément des Principes d'Achats responsables de caoutchouc naturel publiés en 2015, le Groupe a formalisé les engagements publics pris à travers sa Politique de Caoutchouc Naturel Responsable publiée en 2016 et mise à jour en 2021. https://purchasing.michelin.com/fr/politique-de-caoutchouc-naturel-responsable/</p> <p>Le risque d'atteinte à la biodiversité liée aux activités du Groupe est intégré à la Déclaration de Performance extra financière de Michelin et dans le Plan de Vigilance.</p> <p>(Cf. Document d'Enregistrement Universel Michelin 2020 pages 50, 169 à 172 et 226 à 230 ; Plan de Vigilance Michelin 2020 page 16).</p>	

<p style="text-align: center;">ORANGE</p>	<p>Orange a mené en avril 2021 une étude d'impact sur la biodiversité de ses activités qui a été réalisée grâce à l'expertise reconnue du cabinet indépendant The Biodiversity Consultancy ; ce cabinet a utilisé la méthodologie Global Biodiversity Score (GBS) de CDC biodiversité, filiale de la Caisse des Dépôts et Consignations.</p> <p>L'étude conclut à un impact direct faible du groupe Orange sur la biodiversité, avec un indice terrestre MSA / km2 (Mean Spieces Abundance) statique de 31 et un indice statique aquatique nul. The Biodiversity Consultancy quantifie l'impact du Groupe rapporté au chiffre d'affaires à moins de la moitié de cet indicateur moyen, tous secteurs confondus, pour le scope 1 terrestre. Pour le scope 1 aquatique, 2 l'impact estimé est quasi-nul.</p> <p>Cette étude montre par ailleurs que l'impact principal d'Orange sur la biodiversité est celui relatif au scope 3 (Dynamique et statique), c'est-à-dire un impact indirect sur lequel le Groupe a une marge de manœuvre plus limitée.</p> <p>La mesure des réductions de notre scope 3 et l'évaluation effectuée par le GBS va permettre à Orange de suivre la baisse de ses impacts indirects sur la biodiversité, grâce à la limitation de l'usage de matières premières et minerais critiques par ses fournisseurs.</p> <p>En particulier, sur son scope 3, Orange déploie une démarche d'économie circulaire pour ses offres clients et ses équipements réseaux. Cela permet de réduire l'impact sur les minéraux rares qui entrent dans la composition des équipements. Des travaux sont en cours par la direction des achats du Groupe et avec les fournisseurs, afin de s'assurer que les matériaux proviennent de mines ou de sociétés qui adhèrent aux bonnes pratiques. Les standards requis incluent des critères exigeant la certification telle que l'IRMA (Initiative for Responsible Mining Assurance). L'amélioration de la traçabilité des matériaux permet d'ajuster la politique d'approvisionnement par le recours à des fournisseurs qui respectent la biodiversité.</p> <p>Il est à noter que pour atteindre son engagement d'être Net Zéro Carbone en 2040, en parallèle de la réduction des émissions des scopes 1, 2 et 3 autant que possible, Orange va s'engager dans un vaste projet de séquestration carbone pour ses émissions résiduelles : reforestation, agroforesterie, carbone bleu (mangroves) etc. Des projets de restauration de la biodiversité y seront systématiquement associés.</p> <p>Par ailleurs, Orange s'est engagé pour préserver la biodiversité, en déployant des projets notamment avec le CREA (Centre de Recherche des Eco organismes en Altitude) : des capteurs et un site internet permettent de suivre (science participative) les évolutions de températures, des comportements de la faune et de la flore dues à la fonte des glaces. Ce projet a reçu le prix des Nations Unies à la COP 23 de Bonn. Orange, via Orange Marine et Euro ARGO, suivent l'évolution du climat et les impacts potentiels sur la biodiversité dans les océans en déployant des capteurs qui mesurent, à diverses profondeurs, différents paramètres lors de la pose des câbles sous-marins par Orange Marine.</p> <p>Sur la base des conclusions de l'étude de The Biodiversity Consultancy précitée et des engagements du Groupe, Orange estime que le numérique au service de la biodiversité et plus généralement du climat sera plutôt une source de revenus et de nouvelles offres dans le futur.</p>	
<p style="text-align: center;">PERNOD RICARD</p>	<p>Notre coeur de métier est directement lié à la nature. C'est pourquoi nous nous engageons à préserver chaque terroir et sa biodiversité pour garantir des ingrédients de qualité aujourd'hui et pour les générations à venir. Nous avons cartographié nos terroirs prioritaires et développé des programmes de biodiversité et d'agriculture durable et régénératrice.</p>	
<p style="text-align: center;">PUBLICIS</p>	<p>Compte tenu de nos activités de services, nos impacts majeurs ne portent pas sur la biodiversité mais plutôt sur les ressources utilisées pour nos besoins en énergie électrique. Limiter les impacts signifie pour nous de se concentrer, en termes d'achats, sur des produits et services ayant le moins d'impact possible sur l'environnement.</p>	
<p style="text-align: center;">RENAULT</p>	<p>Groupe Renault a identifié le risque d'atteinte à la biodiversité dans sa matrice de matérialité des enjeux environnementaux, sociaux/sociétaux et de gouvernance (ESG) auxquels il sera confronté dans les cinq ans à venir (pour plus de détails, voir Chapitre 2.1.4 du Document d'enregistrement universel 2020).</p> <p>En 2018, le Groupe Renault a rejoint l'initiative Act4Nature (www.act4nature.com) afin de contribuer à la protection, à la valorisation et à la restauration de la biodiversité. Des engagements supplémentaires dans le cadre de Act4Nature International seront publiés en mai 2021. Ces engagements portent principalement sur la réduction des impacts du Groupe sur la biodiversité.</p> <p>Renault a également identifié des dépendances envers les écosystèmes, principalement l'eau et les matières premières naturelles. Afin de limiter les impacts de ces dépendances sur les revenus futurs, le Groupe développe d'une part les principes de l'économie circulaire dont des boucles courtes matières et, d'autre part, assure un suivi d'indicateurs de consommation et de qualité de l'eau. De nouveaux objectifs d'amélioration ont été fixés en 2021 (pour plus de détails, voir le Chapitre 2.2.3.D du Document d'enregistrement universel 2020).</p> <p>Par ailleurs, l'année 2020 et la crise sanitaire mondiale ont illustré le lien entre la perte de biodiversité et la dégradation globale de la santé humaine. Face à l'augmentation du risque de pandémie, Renault a appris en 2020 à protéger au mieux la santé de ses collaborateurs, partenaires et clients, tout en adaptant l'activité afin de pouvoir la poursuivre autrement.</p>	

SAFRAN	<p>Safran n'a pas identifié d'impact spécifique de ses activités sur les écosystèmes mondiaux, ni d'impact de la perte de biodiversité sur ses revenus futurs.</p> <p>Dans le cadre de ses projets, le Groupe peut être amené à effectuer ponctuellement des études d'impact de ses activités sur la biodiversité locale. Aucun incident n'a été recensé en 2020 dans le Groupe avec un impact notable sur l'environnement. Safran agit pour réduire l'utilisation de ressources naturelles, notamment le recours à des matières premières vierges et d'origine extractive (matières métalliques principalement). Safran met en place des solutions de réparation, maintenance et révision de ses produits partout dans le monde. Chaque année, les experts de Safran développent et industrialisent de nouvelles solutions de réparations et proposent une gamme complète d'interventions : restauration de performances, remplacement de pièces à durée de vie limitée, inspection et maintenance de l'ensemble des équipements... Prônant un modèle de durabilité construit et abouti, Safran propose également le réemploi de pièces d'occasion en s'appuyant sur une logique d'économie circulaire.</p> <p>Enfin, le développement des carburants durables dans les prochaines décennies, dont les biocarburants avancés représenteront une large part, constitue un enjeu stratégique pour la décarbonation du secteur aérien et donc pour Safran. Le Groupe soutient le recours à des critères de durabilité exigeants pour ces biocarburants avancés. L'utilisation de matières premières en concurrence alimentaire, ou de produits néfastes pour la biodiversité comme l'huile de palme, n'est pas envisagée dans le secteur aérien.</p>	
SAINT-GOBAIN	<p>Saint-Gobain a publié sa politique Biodiversité en juin 2018 : https://www.saintgobain.com/sites/sgcom.master/files/a4_group_biodiversity_policy_-_fr.pdf Cette politique intègre l'objectif de préserver, restaurer, favoriser et promouvoir la biodiversité avec les parties concernées. Le Groupe s'est également engagé dans l'initiative internationale Act4Nature et a renouvelé ses engagements et objectifs début 2021. Ces engagements ont été revus et validés par les tierces parties de l'initiative. http://www.act4nature.com/wp-content/uploads/2021/05/SAINT-GOBAIN-VF29_04.pdf Les actions de Saint-Gobain portent d'abord sur la limitation des impacts négatifs liés à ses activités et sa chaîne de valeur et limiter ainsi les pertes de biodiversité. Pour les impacts directs, cela concerne essentiellement des plans d'action sur les sites proches de zones à forte valeur écologique et les sites d'exploitation de matières premières. Les impacts liés aux achats sont concentrés sur les achats de matières premières vierges et les achats de bois pour les activités de négoce. La politique bois mise en œuvre depuis 2008 intègre une dimension de réduction d'impact sur la biodiversité depuis l'origine. Elle a été mise à jour en 2020 : https://www.saintgobain.com/sites/sgcom.master/files/2020_politiquebois.pdf Des mesures spécifiques sont prises en fonction des risques sur les essences de bois, en particulier l'obligation du recours à la certification FSC pour les essences à risques. La liste des essences interdites à la vente intègre les pertes de biodiversité. Une mise à jour régulière de cette liste est en place. Elle est basée sur la liste rouge des espèces 4 Actionnaire Questions posées conformément à l'article R.225-84 du Code de commerce Réponses menacées de l'UICN (Union Internationale pour la Conservation de la Nature) et les listes de la CITES (Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction). Les activités de négoce anticipent de façon proactive l'arrêt de la vente de bois issu des essences menacées en travaillant à une offre de produits alternatifs présentant les mêmes qualités pour les clients mais utilisant des essences non menacées. Concernant les sites d'extraction du Groupe (essentiellement du Gypse et du sable), une charte biodiversité spécifique a été publiée intégrant la restauration des sites. Un objectif spécifique validé dans l'engagement Act4Nature concerne les carrières actives et l'amélioration de la gestion de la biodiversité.</p>	
SANOFI	<p>A travers son programme environnemental « Planet Mobilization », Sanofi s'efforce d'assurer la préservation de la biodiversité et l'utilisation équitable et durable des ressources naturelles. A ce jour, nous n'avons pas connaissance de l'impact potentiel de la perte de biodiversité sur nos revenus futurs. Il convient de noter que la majorité des matières premières qui sont utilisées dans nos produits ne sont pas directement issues de la biodiversité. Cependant, afin d'anticiper et limiter tout impact potentiel, nous continuons d'adapter nos pratiques pour toujours nous conformer aux réglementations internationales (par exemple le Protocole de Nagoya, la Convention sur la Diversité Biologique) et réglementations locales, et veillons à ne pas utiliser des ressources naturelles menacées et leurs dérivés. Grâce à un système de veille en cours de définition, nous nous assurerons que l'approvisionnement de nos matières premières utilisées n'ait pas d'impacts négatifs sur les écosystèmes, et si besoin est, nous travaillerons à identifier des solutions alternatives viables. Nous renforçons également notre politique d'achats responsables afin de travailler avec nos fournisseurs et de demander des garanties.</p> <p>Enfin, au niveau de la R&D, nos nouvelles plateformes technologiques s'appuient sur des outils comme les anticorps, les protéines thérapeutiques, la médecine génomique. Ces plateformes ne sont pas impactées par la perte de biodiversité.</p> <p>En parallèle, nous limitons également l'impact de nos activités sur l'environnement et les écosystèmes. Sanofi s'est engagé à l'échelle mondiale à protéger, restaurer et promouvoir la biodiversité sur ses sites. Des analyses de sensibilité sont effectuées sur les sites non urbains et des plans de gestion des risques sont élaborés si nécessaire afin de préserver la biodiversité. De nombreux sites ont également engagé des initiatives locales permettant de favoriser le développement de la biodiversité.</p> <p>La perte de la biodiversité est étroitement liée au changement climatique. Dans son combat contre le réchauffement climatique, Sanofi s'est engagé à réduire ses émissions de Gaz à Effet de Serre liées à ses énergies ainsi que celles liées à sa chaîne de valeur. La validation de ses objectifs par l'initiative « Science Based Target » est une reconnaissance scientifique de ces derniers et de notre contribution à la limitation du réchauffement climatique planétaire à +1.5°C. La Groupe s'est également engagé à la neutralité carbone pour sa flotte automobile, et à utiliser de l'électricité d'origine renouvelable à travers l'initiative « RE100 ». Le but, est d'atteindre la neutralité carbone d'ici à 2050.</p> <p>La contamination de l'environnement peut également contribuer à la perte de biodiversité. Conscient des enjeux liés à la présence de résidus de médicaments dans l'environnement, le Groupe s'attache à minimiser ses impacts en couvrant</p>	

	<p>l'ensemble du cycle de vie de ses produits. Ainsi des programmes dédiés sont engagés sur nos sites industriels vis-à-vis des rejets potentiels de substances pharmaceutiques. Concernant les rejets liés à l'utilisation de nos produits par les patients, Sanofi développe ses connaissances et évalue de manière volontaire leur impact sur les écosystèmes. Enfin, Sanofi encourage également une utilisation responsable des médicaments qui bénéficie à la fois à la santé des patients et à l'environnement, en sensibilisant les patients et professionnels de santé sur le sujet, à l'image de la promotion du bon usage des antibiotiques, et en soutenant les programmes de collecte des médicaments non utilisés à l'image de Cyclamed.</p> <p>De plus, Sanofi poursuit ses efforts en termes de gestion des déchets et de préservation de la ressource en eau. Une démarche d'éco-conception prenant en compte toutes les étapes du cycle de vie des produits est également engagée pour tous nos nouveaux produits et sera ensuite étendue à nos produits les plus importants.</p>	
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">SCHNEIDER ELECTRIC</p>	<p>Schneider Electric reconnaît l'importance de la Nature et de la Biodiversité pour la prospérité de l'humanité ; nous sommes tous dépendants des ressources naturelles et des services fournis par les écosystèmes. La lutte contre la disparition de la nature doit être une priorité pour les entreprises : la nature est essentielle à la prospérité économique mondiale et à la réussite des entreprises individuelles.</p> <p>Pour Schneider Electric, les risques les plus pertinents relatifs au déclin de la biodiversité sont liés à l'impact sur le dérèglement climatique (déstockage de carbone des écosystèmes) et sur le fonctionnement de notre société (services écosystémiques, santé humaine, etc.). En outre, le déclin de la biodiversité pourrait avoir un impact significatif sur l'augmentation du coût des matières premières et, à terme, sur leur disponibilité. Enfin, les habitats naturels offrent une bonne protection contre les conditions météorologiques extrêmes, ce qui signifie que la dégradation de la nature peut nuire à la continuité des activités.</p> <p>En 2020, Schneider Electric s'est associé à CDC Biodiversité pour réaliser la première empreinte biodiversité sur l'ensemble de sa chaîne de valeur (disponible ici). La mesure est la toute première étape pour comprendre et agir stratégiquement sur les impacts, directs et indirects.</p> <p>Cette empreinte biodiversité a permis de montrer que les émissions de gaz à effet de serre représentent près de 70 % de la pression exercée par les activités de Schneider Electric sur la biodiversité. Par conséquent, les engagements climatiques du Groupe revêtent une importance accrue, dans la mesure où ils auront un impact significatif sur la réduction des pressions sur la biodiversité. Schneider Electric s'engage à ce que ses activités directes (scope 1) n'entraînent aucune perte nette de biodiversité d'ici 2030. Il est également important de souligner la pertinence des solutions et technologies de Schneider Electric pour soutenir la préservation de la biodiversité. Les technologies EcoStruxure s'appuient sur le digital pour économiser l'énergie, l'eau et les ressources, réduire la pression sur le changement climatique, optimiser l'utilisation des sols et renforcer la transparence, la traçabilité et la circularité dans les chaînes de valeur. D'ici à 2025, Schneider Electric ambitionne notamment d'aider ses clients à réduire leurs émissions de CO2 de 800 millions de tonnes de CO2 (cumul 2018 à 2025).</p> <p>Le deuxième enseignement de cette empreinte biodiversité du Groupe est qu'une part importante de l'empreinte se situe en amont de la chaîne d'approvisionnement. L'usage de ressources plus respectueuses de la biodiversité nécessitera des innovations, à la fois en termes de traçabilité et de conception des produits. D'ici 2025, Schneider Electric ambitionne de s'associer aux fournisseurs pour augmenter la teneur en matières durables des produits à 50 % et atteindre 100 % d'emballages exempts de plastiques à usage unique et utilisant du carton recyclé.</p> <p>A travers des offres de services alignées avec l'économie circulaire, Schneider Electric peut également contribuer à réduire la dégradation des écosystèmes, tout en générant des revenus additionnels. Par exemple, le Groupe vise à éviter la consommation de 420 000 tonnes de ressources avec des offres de « reprise en fin de vie » des produits.</p> <p>Enfin, les plans pour la continuité des opérations du Groupe intègrent les risques physiques liés au changement climatique et à la dégradation des écosystèmes. Ces plans permettent d'accroître la résilience des opérations du Groupe, et d'éviter la destruction des infrastructures industrielles et la perte de revenus associée.</p>	
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">SOCIETE GENERALE</p>	<p>L'enjeu de la biodiversité pour le Groupe est en cours d'étude. Compte tenu du modèle d'affaire de banque diversifiée, il est vraisemblable que l'impact sur les revenus futurs à l'horizon moyen terme soit très limité.</p>	

<p style="text-align: center;">STELLANTIS</p>	<p>FCA and Groupe PSA merged on January 16, 2021. Teams are now working on the alignment of their practices and definition of Stellantis Policy regarding all environmental impacts, including biodiversity, in consistency with previous stewardship. Regarding the impact on biodiversity in particular, Stellantis already defined an approach towards biodiversity using an indicator developed by the University of Paris I to evaluate the existing biodiversity on its sites and thus ensure the preservation, or even identify areas for enhancing biodiversity (e.g. soft mowing by sheep, nesting boxes for protected bird species, flora and fauna censuses, etc.). Some of these activities are then taken further to build a dedicated biodiversity project guided by qualified biodiversity professionals to ensure its quality. In addition, some sites have obtained Wildlife Habitat Council Organization certifications for their biodiversity projects. The combination of evaluating the biodiversity of its sites and conducting specific biodiversity projects has been company practice for several years in both former companies and will be continued under Stellantis with a common approach. Additionally, environmental impact studies assessing the sensitivity of the natural environments located in the immediate vicinity of the sites, and in particular the proximity of protected areas (areas of flora and fauna), are carried out in preparation of site developments (extension, new installations etc...).</p>	
<p style="text-align: center;">ST MICROELECTRONICS</p>	<p>STMicronics est une société cotée opérant mondialement dans le secteur des semi-conducteurs. En tant que tel, nous gérons et surveillons bien sûr les risques liés à la volatilité et à la complexité de notre industrie. Les risques (et opportunités) prioritaires liés à la RSE (« Responsabilité Sociale de l'Entreprise ») sont d'abord identifiés lors d'un exercice de matérialité régulièrement réalisé auprès de l'ensemble de nos parties prenantes. Le dernier exercice en date a été réalisé en 2020. Les risques RSE ainsi identifiés sont ensuite intégrés dans le programme de l'ERM. En outre, notre approche de l'ERM (« Enterprise Risk Management ») est formalisée par une procédure spécifique et alignée avec la norme ISO 31000. Ceci nous permet de réaliser l'identification, l'évaluation et le traitement de scénarios de risques systémiques. Cette approche est intégrée dans toutes les organisations et process clés de ST avec une approche holistique combinant des perspectives à la fois « top-down » et « bottom-up » afin de s'assurer que l'identification, l'évaluation et le management du risque sont réalisés au niveau adéquat. Bien que la biodiversité ne soit pas matérielle pour le groupe, nous conduisons des initiatives globales en particulier sur l'eau et la fin de vie de nos produits. Chaque année ST purifie environ 30 milliards de litres d'eau afin de produire des semi-conducteurs, en prenant soin de maximiser le recyclage (40%) mais aussi de contrôler et filtrer les eaux utilisées (bien que beaucoup plus pures qu'initialement). Nous n'extrayons pas dans les réserves profondes, mais travaillons en partenariat avec les acteurs publics dans l'ensemble de nos sites pour une gestion exemplaire. ST a reçu de nombreux retours très positifs de la part de nos clients et régulateurs qui reconnaissent notre exemplarité dans ce domaine. Bien que la fin de vie soit de la responsabilité de nos clients, nous anticipons tout type de retraitement avec une gestion très stricte des matériaux utilisés, de leur documentation précise et participons avec nos clients à des processus de recyclage de leurs produits électroniques. Enfin en termes de double matérialité, les risques de biodiversité impactent très peu les activités du groupe.</p>	
<p style="text-align: center;">TELEPERFORMANCE</p>	<p>Les impacts environnementaux liés à l'activité de Teleperformance résultent principalement de la consommation d'énergie. L'activité de Teleperformance ne génère pas de rejets significatifs directs dans l'air, l'eau ou les sols et n'est pas constitutive de nuisances sonores particulières pour les riverains. Le groupe ne génère pas non plus d'impacts directs significatifs sur la biodiversité et n'a connu aucun incident environnemental.</p>	

<p style="text-align: center;">THALES</p>	<p>Compte tenu de la nature des activités du Groupe, l'impact de la perte de biodiversité sur ses revenus futurs est jugé faible, tout comme l'impact net de ses activités sur la biodiversité.</p> <p>Les actions de Thales en faveur de la préservation de la biodiversité sur ses sites d'exploitation sont exposées au § 5.5.2.1.4 du DEU 2020, p. 144. En outre, Thales entend agir en faveur de la protection de l'environnement et donc, indirectement, de la biodiversité, via, en particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> -une utilisation raisonnée des matières premières, et un recours à des ressources durables pour la fabrication des produits (voir DEU 2020, § 5.5.2.2.1, p. 145), -la mise en place de procédés de fabrication plus écologiques, par exemple : <ul style="list-style-type: none"> odans le domaine des équipements mobiles (radio-mobiles...), grâce à la réduction de leur masse par miniaturisation des composants et l'usage de matériaux nouveaux, ou encore par l'impression 3D permettant une meilleure maîtrise de la mise en forme ; odans le domaine des cartes, à l'aide de nouveaux matériaux composites. Ainsi, les corps de cartes bancaires sont produits à l'aide de PLA (acide polylactique) dérivé de l'amidon de maïs, ou bien sont en PET « ocean plastic » produit à partir de plastique recyclé (bouteilles plastiques échouées sur les plages) ; les corps de cartes SIM sont produits en polystyrène recyclé dans le cadre d'un partenariat avec Veolia permettant de recycler des composants de réfrigérateurs hors d'usage (10 millions de cartes produites en 2020) ; -des produits améliorant l'efficacité énergétique sur toute la chaîne de valeur, par exemple : <ul style="list-style-type: none"> odans le domaine des transports publics et de la ville intelligente, la consommation globale des trains est réduite grâce à la fluidification du trafic ferroviaire, aux moyens de « lissage » des besoins en énergie, profils de vitesse et optimisation de la récupération du courant de freinage et, enfin, à l'optimisation de la fréquence des trains en fonction de la densité du trafic en temps réel ; odans le domaine de l'optique hyperfréquence pour l'avionique, les antennes plates minimisent les impacts aérodynamiques et permettent un gain important sur la consommation des avions en kérosène ainsi que sur la dépendance aux matériaux critiques pour la fabriquer (poids divisé par 3, amélioration de l'aérodynamisme avec une très forte diminution des traînées et des pertes d'énergie associées) ; -la mise à disposition de capteurs et d'outils de mesures et de compréhension des phénomènes du changement climatique (émissions de CO2, pollution, feux de forêts, déforestation, etc.) (voir DEU 2020, § 5.5.3, p. 152 et s). <p>A cet égard, dans le domaine de l'observation de la Terre, le satellite franco-américain SWOT auquel concourt Thales Alenia Space dans le cadre d'un programme commun entre le CNES et la NASA, regroupera des missions d'océanographie (compréhension des effets des courants côtiers sur la biodiversité marine, des écosystèmes, de la qualité de l'eau et des transferts d'énergie, création de modèles plus précis sur les interactions entre les océans et l'atmosphère) et d'hydrologie (évolution du stockage d'eau des zones humides, lacs et réservoirs, et débitmètre des fleuves). L'instrument du satellite CO2M développé, de même, par Thales Alenia Space, dans le cadre du programme européen Copernicus, permettra d'évaluer l'efficacité des politiques mises en place par les Etats en distinguant les émissions naturelles de CO2 et celles produites par l'activité humaine.</p>	
	<p>La perte de biodiversité génère des risques de différentes natures pour les revenus futurs de Total et notamment dans les domaines de l'approvisionnement en matières premières, l'accès aux territoires pour conduire ses activités et l'acceptabilité de ses opérations. Dans ce contexte, la biodiversité a été identifiée comme un enjeu majeur pour la Compagnie et diverses mesures en faveur de la biodiversité ont été déployées sur le terrain. La Compagnie reconnaît le constat de l'IPBES (Intergovernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services) dans son rapport de 2019 sur la perte massive et mondiale de biodiversité en cours, causée par les activités humaines, notamment par le changement d'usage des sols, la surexploitation des ressources naturelles et l'impact du changement climatique. La biodiversité et les services rendus par la nature sont essentiels et leur perte représente un risque majeur pour l'humanité. Les entreprises ont ainsi un rôle essentiel pour la préservation de la biodiversité, en limitant leurs impacts résiduels négatifs et recherchant des résultats positifs, y compris des opportunités liées au climat. Bien que les enjeux de biodiversité aient un aspect local important, l'impact sur celle-ci est aussi global en raison du changement climatique. Conscient de la nécessité de protéger la nature dont l'humanité dépend, et en lien avec son engagement de contribuer aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies, TotalEnergies s'assure de la prise en compte de la biodiversité dans toutes ses activités. Un des axes de Total pour les ODD consiste en l'excellence environnementale : se montrer exemplaire en matière de gestion de l'environnement et de l'utilisation des ressources naturelles de la planète, contribuant ainsi directement aux ODD 12 (consommation et production durables), 14 (Vie aquatique) et 15 (Vie terrestre). Une politique biodiversité destinée à couvrir les impacts globaux du changement climatique, les impacts locaux ou ordinaires de la compagnie et les impacts potentiels de la chaîne d'approvisionnement sur la biodiversité a été définie. Cette politique a pour objet de protéger la Compagnie des risques ou impacts associés à la biodiversité (difficultés d'approvisionnement, réputation, licence d'exploitation, impacts directs sur les sites...), elle comprend les éléments suivants :</p> <p>Impact global sur la Biodiversité : L'Ambition Climat de la Compagnie et son objectif de Neutralité 2050 sont le principal levier permettant de gérer et réduire l'impact sur la biodiversité sur le plan global. Les différents volets de cette ambition y compris les puits de carbone naturels permettent de réduire la part de contribution directe et indirecte de la Compagnie en matière de changement climatique et donc de réduire la pression sur la biodiversité globale. La prise en compte des risques d'impact sur la biodiversité des énergies renouvelables est intégrée aux règles de gestion des projets et opérations de la Compagnie ; ainsi TotalEnergies a, en 2020, intégré dans son référentiel les bonnes pratiques de l'UICN (Union Internationale pour la Conservation de la Nature) en la matière. La nouvelle entité, Nature Based Solutions, dédiée aux investissements dans les puits de carbone naturels, financera, développera et gèrera des activités qui séquestreront</p>	

naturellement du carbone (reboisement, agriculture régénérative, etc.) et d'autre part, assurera la protection de milieux stockant déjà des quantités importantes de carbone. Ces activités produiront simultanément des co-bénéfices sociaux, économiques et environnementaux, notamment en matière de biodiversité pour les communautés locales. A titre d'exemple, en 2021, TotalEnergies et un de ses partenaire ont signé avec la République du Congo un partenariat pour une opération de boisement de grande ampleur : la plantation d'une nouvelle forêt de 40 000 hectares sur les plateaux Batéké.

Impact local ou ordinaire sur la Biodiversité :

En 2020, la Compagnie étend son ambition en matière de biodiversité à l'occasion de la préparation du Plan Mondial de la Biodiversité des Nations Unies qui a pour objectif de préserver la biodiversité mondiale. L'ambition biodiversité comporte quatre axes, avec un objectif global à 2025 et porte principalement sur l'empreinte directe des opérations de la Compagnie : 1/L'évitement par le biais de zones d'exclusions volontaires, 2/La gestion de Biodiversité dans les Projets, 3/ La gestion de la Biodiversité sur ses sites existants et dans le cadre des cessations d'activités et 4/La promotion de la Biodiversité. Ces 4 axes sont associés à des engagements publics au format SMART dans le cadre de l'initiative Act4Nature Internationale. La Compagnie favorise en premier lieu l'évitement des impacts avec des zones d'exclusion volontaire, notamment dans les zones du patrimoine naturel de l'UNESCO ainsi que dans les zones fragiles tel que la banquise arctique pour ses activités d'exploration & production qui

correspondent aux activités les plus risquées pour la biodiversité. A la date du 31 décembre 2020, aucun de nos sites d'exploration ou d'extraction de pétrole ou de gaz ne se situe dans une zone du patrimoine mondial naturel de l'UNESCO et la Compagnie n'a aucune licence d'exploration dans la zone de banquise arctique. La Compagnie met à jour annuellement son registre biodiversité où 100% des sites sont évalués pour leur sensibilité et risque en matière de biodiversité, selon les critères de UNESCO et de l'UICN (World Database on Protected Areas). TotalEnergies est membre fondateur depuis 2004 du programme PROTEUS (UNEP-WCMC, World Conservation & Monitoring Center) ce qui lui assure un accès mensuel aux données de biodiversité mondiales les plus précises. Les enjeux biodiversité dans les projets du groupe sont gérés suivant la séquence ERC (éviter, réduire et au besoin compenser) et pour chaque nouveau projet situé dans les zones d'intérêt pour la biodiversité que sont les zones UICN I à IV et les zones humides de la Convention Ramsar, un plan d'action en faveur de la biodiversité est mis en place (fin 2020, seuls 5 projets et 2 sites en production nécessitaient un plan d'action biodiversité). De plus, pour chaque nouveau projet qui se situerait dans une zone d'intérêt prioritaire pour la biodiversité que sont les zones UICN I à II et les zones Ramsar, TotalEnergies s'engage à produire un impact positif net sur la biodiversité, attesté par une institution tierce (fin 2020 seul 2 PAB à gain net sont prévus pour les projets du Groupe). Sur chaque site existant important pour l'environnement (tous les sites en production de l'exploration-production, les raffineries, les sites de pétrochimie et de polymères, les centrales électriques à gaz) un plan d'action en faveur de la biodiversité est défini sur la période 2021-2025 et déployé au plus tard d'ici fin 2025 ; un programme a été établi avec 4 sites concernés en 2021 et 14 sites en 2022.

TotalEnergies rend compte de leur mise en œuvre publiquement et notamment via son reporting dans le cadre de l'initiative Act4Nature, à laquelle il est la seule compagnie pétrolière d'importance à adhérer. Par ailleurs, lorsqu'un site cesse son activité, TotalEnergies étudie la création de zones riches en biodiversité (habitats pour espèces rares, sanctuaires de biodiversité ...) comme une des options de remise en état de ce site ; en 2020 environ 17 sites sont candidats à cette démarche et plusieurs sites ont déjà fait l'objet d'une valorisation de la biodiversité.

Impact de la chaîne d'approvisionnement sur la Biodiversité :

La Compagnie a l'ambition d'une intégration progressive de la biodiversité dans les décisions tout au long de ses chaînes de valeur, de la production des matières premières naturelles jusqu'à la fin de vie des produits après usage par les consommateurs (engagement commun n°4, Act4nature). Le questionnaire RSE de la base de données fournisseurs de la Compagnie intègre la Biodiversité comme critère systématique de qualification des fournisseurs de biens. Par conséquent les fournisseurs ayant des activités d'extraction de matière première ou de production dans les zones du patrimoine naturel de l'UNESCO ne peuvent pas devenir fournisseurs de la Compagnie. TotalEnergies identifie aussi ses fournisseurs ayant des activités situées dans les aires protégées (IUCN I à IV et zones humides Ramsar) et exige qu'ils aient des plans d'action biodiversité pour gérer leurs impacts, en l'absence desquels ces fournisseurs ne peuvent pas non plus devenir fournisseurs du Groupe. Pour ce qui concerne spécifiquement ses approvisionnements d'origine agricole, partout dans le monde, des exigences de durabilité sont respectées par les biocarburants incorporés par la Compagnie en application des réglementations en vigueur. TotalEnergies commercialise et produit des biocarburants pour partie issus de matières premières agricoles. Tous les biocarburants incorporés par la Compagnie en Europe sont certifiés durables type ISCC EU selon un système de bilan massique exigé par l'Union Européenne. Cette certification impose des critères de durabilité et de traçabilité des huiles (bilan carbone, non-déforestation, bonne utilisation des terres, respect des droits humains).

Pour aller plus loin : La Compagnie mène plusieurs programmes de R&D en matière de gestion d'impact sur la biodiversité. Parmi eux, figurent le développement, avec l'UNEP-WCMC d'une méthodologie d'indicateurs d'empreinte biodiversité consolidable au niveau TotalEnergies et incluant la métrique STAR (Species Threat Abatement Reduction) développée par l'UICN. Cette méthodologie qui est en outre soutenue par Fauna Flora International et Conservation International a vocation à devenir un standard international. La R&D de TotalEnergies mène des travaux avec le UNEP-WCMC sur la cartographie des zones vulnérables au changement climatique qui pourraient être pris en compte dans le cadre des futurs projets et activités en

	<p>termes notamment d'évaluation et gestion d'impact cumulés. Enfin, une démarche de mécénat destinée à participer à l'effort mondial de la restauration et de la promotion de la biodiversité, est menée dans le cadre du programme Climat, Littoraux et Océans de Total Foundation. TotalEnergies souhaite soutenir des actions de sensibilisation et d'éducation des jeunes à la biodiversité et des actions de recherche. TotalEnergies s'engage également à partager les données de biodiversité collectées dans le cadre des études environnementales sur les projets de la Compagnie avec la communauté scientifique et le grand public ; le Groupe a rejoint la plateforme internationale Global Biodiversity Information Facility (GBIF). Les premières données chargées concernent les projets du Groupe en Angola et au Danemark. TotalEnergies est la seule super major à partager de la sorte ses données biodiversité.</p>	
<p>UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD</p>	<p>La préservation de la biodiversité représente une opportunité d'attractivité pour les actifs du Groupe. Lors de l'analyse de ses risques extra-financiers, le Groupe n'a pas identifié la perte de biodiversité comme représentant un risque pour ses revenus futurs. Le risque identifié par le Groupe lié à cette question concerne son acceptabilité locale et la préservation de sa license to operate. C'est pourquoi le Groupe s'est doté d'une stratégie en matière de biodiversité visant à limiter ses impacts directs et indirects sur les principaux leviers de perte de biodiversité et d'améliorer la valeur écologique de ses actifs au travers de plans d'action spécifiques. Le Groupe s'est engagé à ce que d'ici 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 100% de ses nouveaux projets de développement atteignent un gain net de biodiversité, • 100% de ses projets de développement mettent en place un plan d'action en matière de biodiversité, et • 100% de ses actifs existants ayant un fort enjeu en matière de biodiversité aient un plan d'action associé. <p>Dans le cadre de l'élaboration de sa stratégie en matière de biodiversité, le Groupe a conduit une étude des impacts de ses activités sur la biodiversité et de ses dépendances aux services écosystémiques. Une large part de ces dépendances est liée à l'environnement direct de nos actifs immobiliers et pour lesquels le Groupe peut jouer un rôle actif dans la préservation et le redéveloppement des services écosystémiques en milieu urbain (par exemple : utilisation de végétaux dans nos projets de développement ou sur nos sites existants pour réduire l'effet îlot de chaleur en zone urbaine). URW – AGM 2021 – Questions écrites. En matière d'approvisionnement, la dépendance clé du Groupe aux ressources naturelles concerne notre activité de développement et les matériaux de construction. Le Groupe a adopté au travers de son « Sustainability Brief » deux approches complémentaires pour réduire l'exposition aux risques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'optimisation des quantités de matière mises en œuvre dans nos projets, en lien avec nos objectifs d'économie circulaire et de réduction de l'empreinte carbone de nos activités de construction. • La sélection des matériaux utilisés, en visant le développement de la mise en œuvre de matériaux biosourcés et par nature renouvelables, et en privilégiant des matériaux certifiés ou issus de sources certifiées (par exemple : origine des granulats ou du bois). <p>Il existe également pour nos sites existants un risque identifié en matière d'énergie, dont la gestion passe par le développement de production d'origine renouvelable sur nos actifs (15,4MW de capacité installée) et la sécurisation de contrats d'approvisionnement en électricité d'origine renouvelable pour nos actifs (95% pour les commerces, 100% pour les bureaux et centres de congrès et expositions). Dans ce cadre, compte tenu de la disparité géographique et des différents types d'actifs, les plans d'action et les leviers exacts utilisés sont définis au niveau de chacun des actifs ou projets de développement.</p>	

<p style="text-align: center;">VEOLIA ENVIRONNEMENT</p>	<p>Les activités de Veolia contribuent, par nature, à préserver les milieux (eau, air, sol) et la biodiversité. Ses métiers de gestion de l'eau, des déchets et de l'énergie sont en interaction directe avec les milieux naturels. La collecte et le traitement des déchets et des eaux usées limitent la diffusion des pollutions urbaines et industrielles dans les sols, les masses d'eau et l'atmosphère, etc. A contrario, les activités du groupe peuvent aussi avoir des impacts environnementaux directs ou indirects qui participent à la perte de biodiversité, du fait de la consommation de ressources naturelles, de la pollution résiduelle contenue dans les rejets des exploitations, etc.</p> <p>Dans le cadre de sa raison d'être et de son programme stratégique Impact 2023, Veolia a pris pour engagement de combattre les pollutions et accélérer la transition écologique. Cet engagement se décline en plusieurs objectifs, dont celui de protéger les milieux et la biodiversité.</p> <p>Pour limiter l'érosion et la perte de la biodiversité, Veolia est impliqué à 2 niveaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> -en réduisant les impacts de ses activités et de celles de ses clients sur la nature sur les 5 facteurs de dégradation de la biodiversité (1), -en créant les conditions favorables à la préservation des écosystèmes et des espèces <p>Dans le cadre de son programme stratégique Impact 2023, Veolia a choisi de focaliser son action sur les sites ayant potentiellement le plus d'impacts sur les milieux et la biodiversité et s'est fixé l'objectif d'atteindre 75 % de taux d'avancement des plans d'actions visant à améliorer l'empreinte milieu et biodiversité des sites sensibles. En 2020, le groupe a développé pour ses activités un outil d'empreinte "milieux et biodiversité" permettant d'évaluer les 5 facteurs d'érosion de la biodiversité à l'échelle d'un site, et de définir un plan d'action adapté à ses enjeux.</p> <p>Par ailleurs, Veolia engage également ses sites à mettre en œuvre des pratiques plus vertueuses pour la biodiversité, quel que soit leur niveau d'enjeu et s'est fixé 3 autres objectifs à horizon 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - « zéro » utilisation de produit phytosanitaire (dans le cadre de la gestion des espaces verts du site) sur 75 % des sites ; - mise en place d'une gestion écologique sur 75 % des sites de plus de 1 hectare ; - 50 % des sites ayant dispensé une sensibilisation en interne ou en externe aux enjeux de la protection des milieux et de la biodiversité. <p>Pour plus de détails, s'agissant notamment des moyens, je vous invite à prendre connaissance des éléments figurant à la section 4.2.4 Protection des milieux et de la biodiversité (pp. 219 à 225) du document d'enregistrement universel 2020.</p> <p>(1) 5 facteurs de dégradation de la biodiversité : la destruction et la fragmentation des habitats, la pollution des milieux, la surexploitation des ressources biologiques, les changements climatiques et les espèces exotiques envahissantes.</p>	
<p style="text-align: center;">VINCI</p>	<p>VINCI s'est engagé dans la démarche act4nature international, spécifiant ainsi une feuille de route pour intégrer les enjeux de biodiversité dans la gestion de ses activités. 5 axes sont ainsi mis en œuvre, portant sur les enjeux de pilotage et de gouvernance, d'amélioration des connaissances, de mise en place d'outils et démarches, de déploiement de plans d'actions spécifiques au terrain et enfin de recherche et développement.</p> <p>Au niveau des projets, cela consiste à appliquer la démarche « Eviter, Réduire, Compenser », mais aussi à travailler avec les parties prenantes pertinentes pour mettre en place les bonnes mesures. Ainsi, plusieurs partenariats scientifiques sont en cours pour structurer ces démarches (par exemple avec le Museum National d'Histoire Naturelle pour Eurovia ; avec la LPO pour VINCI Autoroutes ; ou encore plus de 50 partenariats avec des associations locales proches de nos sites d'exploitation).</p> <p>Les indicateurs mis en œuvre sont à la fois des indicateurs de mesure du déploiement en interne, tels que le nombre de sites engagés dans une démarche biodiversité, mais également de performance tels que les consommations de produits phytosanitaires ou encore le nombre de projets labélisés selon des critères de biodiversité.</p>	
<p style="text-align: center;">VIVENDI</p>	<p>En 2020, Vivendi a mené une évaluation des risques et opportunités liés au changement climatique susceptibles d'impacter le groupe. Il en est ressorti notamment que les activités du groupe présentent peu de risques industriels et environnementaux significatifs pouvant avoir un impact sur la biodiversité. En effet leur nature est principalement tertiaire et une grande partie des actifs du groupe est de nature incorporelle. Concernant Editis, l'impression de papier peut toutefois avoir un effet sur la déforestation, c'est pourquoi Editis s'est pleinement investi dans la protection des forêts, en garantissant aujourd'hui un approvisionnement responsable et l'entière traçabilité de son parcours de fabrication grâce à la certification FSC® (Editis étant le seul acteur de l'édition en France à être membre FSC). 100% des livres imprimés chez Editis sont certifiés FSC® (hors coffrets et fabrications spéciales) et 58% de la production est réalisée en France (33% en Europe, 9% en Asie). Le groupe suit par ailleurs avec beaucoup d'attention les travaux de la TNFD – Taskforce on Nature-related Financial Disclosures et s'appuiera sur celle-ci si nécessaire pour faire évoluer son cadre de reporting en y intégrant certains éléments relatifs à la biodiversité si ceux-ci s'avèrent pertinents.</p>	
<p style="text-align: center;">WORLDLINE</p>	<p>Conformément à son analyse de matérialité, la perte de la biodiversité a peu d'impact sur les revenus futurs de Worldline dans la mesure où aucun de ses produits et services ne dépend de matière première issue du vivant.</p> <p>Cependant, le Plan de Continuité de Worldline intègre les risques liés à une diminution du personnel suite à une augmentation du nombre de maladies graves et de pandémies. D'après l'Organisation Mondiale de la Santé, la perte de biodiversité peut avoir un impact direct non négligeable sur la santé des populations.</p> <p>Worldline anticipe un impact plus important de la raréfaction des matières et les difficultés d'approvisionnement sur son activité. Worldline s'engage à anticiper la raréfaction de certains matériaux entrant dans la fabrication de ses produits notamment en déployant des plans de continuité d'activité permettant de maintenir et d'améliorer la résilience globale. Ces éléments sont détaillés dans la réponse à la question suivante. Cette démarche est certifiée ISO 22301 à l'issue d'un audit externe.</p>	

Sociétés	Q3 - Comment anticipez-vous la raréfaction de certaines ressources naturelles et les difficultés d’approvisionnement de vos ressources stratégiques ? En quoi cela affecte-t-il vos modèles économiques et comment sécurisez-vous vos filières d’approvisionnement ?	
	Réponses des sociétés	Evaluation par le WBR
AIRBUS GROUP	<p>The Company strives to make environmental and societal responsibility a core element of its procurement process, managing the relationships with suppliers through sourcing strategy, supplier selection, contract management, supplier monitoring and development. The Company’s suppliers must comply with all applicable laws and regulations. In addition, all business should be conducted by suppliers in compliance with the principles of the Company’s Supplier Code of Conduct. The Company’s Supplier Code of Conduct is the document of reference for the Company’s responsible supplier management (available at https://www.airbus.com/content/dam/corporate-topics/corporate-social-responsibility/ethics-and-compliance/Supplier-Code-Conduct-EN.pdf). This Supplier Code of Conduct represents the group-wide values and principles in line with internationally recognised standards and conventions (such as OECD and ILO). In 2020, in order to further embed sustainability activities throughout its supply chain, the Company formalised a Sustainable Supply Chain Roadmap (“SSCR”). This multifunctional and multidivisional team has responsibility for leading and monitoring progress around the implementation of the four commitments of the Company’s sustainability strategy throughout the Company’s supply chain. This includes environment, human rights and inclusion, safety (including product safety and health and safety and quality) and business ethics. The SSCR reports into a steering committee chaired by the Head of Sustainability & Environment and the Head of Procurement Responsibility & Sustainability and includes the representative of the Chief Procurement Officer of the Company and the Chief Procurement Officer of its two Divisions as well as the Head of Health & Safety, the Head of Product Safety and the Head of Ethics & Compliance, or their nominated representatives. The EVP Communication and Corporate Affairs and the Chief Procurement Officer of the Company act as sponsors of the SSCR. In addition, the Head of Procurement Responsibility & Sustainability department is part of the Procurement Leadership Team (PLT) and is responsible for facilitating the exchange of feedback on sustainability activities between the SSCR and the PLT on a regular basis. All sustainability activities in the supply chain are based on the following key elements and principles of due diligence following the Organisation for Economic Co-operation and Development (“OECD”) Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct: – supply base risk mapping; supplier engagement and contractual requirements; supplier assessment/audits and development plans;policies, tools and reporting."</p>	
AIR LIQUIDE	<p>L’électricité et le gaz naturel sont les principales matières premières des unités de production. Leur disponibilité est donc essentielle pour le Groupe. Quand les marchés locaux le permettent, les filiales du Groupe assurent leur approvisionnement en énergie à travers des contrats d’achat sur le moyen et long terme et la mise en concurrence de fournisseurs locaux, avec l’objectif d’obtenir la fourniture d’énergie la plus fiable, avec une empreinte carbone réduite et au coût le plus compétitif disponible sur le marché.</p> <p>Air Liquide est attentif à la gestion de l’eau et tout particulièrement dans les zones de stress hydrique. Afin de mieux maîtriser le risque de gestion de l’eau, une politique Groupe sur l’eau est actuellement en cours de rédaction. Cette politique permettra notamment de déployer les bonnes pratiques et mesurer l’impact que l’utilisation de l’eau dans les sites Air Liquide peut avoir sur les populations.</p> <p>D’une façon générale, le Groupe a une politique d’achat responsable (sustainable procurement). Les fournisseurs sont évalués selon différents critères relatifs à leur empreinte environnementale (voir page 113 et suivantes du Document d’Enregistrement Universel).</p>	
ALSTOM	<p>Une cartographie de l’utilisation des matériaux critiques a été établie par les équipes d’éco-conception, ce qui permettra, dans le futur, de définir et mettre en œuvre des mesures d’atténuation. Cette année, Alstom a défini sa Feuille de Route pour l’Economie Circulaire, sur la base de trois axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conception et production : intégration d’une approche d’économie circulaire dans la conception et la production de nos solutions ; - Maintenance et modernisation : augmentation de la durée de vie des composants, promotion des solutions de réparation et de réutilisation, et développement de centres de réparation locaux ; - Gestion des déchets et recyclage : renforcement des programmes de recyclage des déchets tout en contribuant au développement d’entreprises locales, recyclage des matériaux critiques. 	
ARCELORMITTAL	<p>Our strategy team monitors market intelligence on strategic resource availability over the long term, whilst our procurement team maintains close relations with our core and strategic suppliers. Having said that, our 2030 CO2 reduction targets and our commitment to transition to net zero by 2050 mean that our supply chain is likely to transition away from coking coal. For example, in Spain and Germany we have signaled our intention to move to natural gas and green hydrogen when it is available, and to that end we are active in regional networks such as the North Coastline network and the Hamburg Hydrogen Network in Germany. We have modelled the costs of the transition both in terms of the capex involved (ref Q1) and our modelling indicates that green hydrogen costs will need to come down to below \$1 per kg in order to be competitive. We are planning an in depth scenario analysis project beyond our existing policy-based modelling which will look at the impact of climate change and the climate transition on resource availability and costs.</p>	


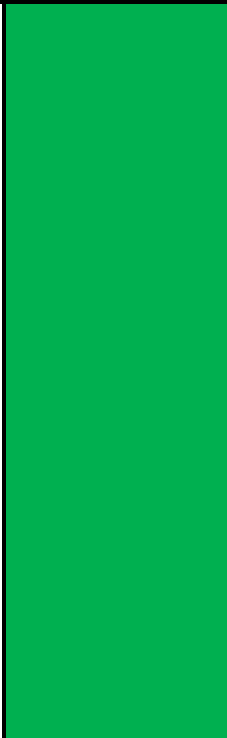
ATOS	La sécurisation des filières d'approvisionnement est – et a toujours été – un élément essentiel de la gestion des risques d'entreprise. L'anticipation des ressources nécessaires aux activités de l'entreprise fait partie du processus de planification stratégique. Par ailleurs, nous veillons à construire des relations de partenariat sur le long terme avec nos fournisseurs stratégiques. À cet égard, l'engagement de nos fournisseurs en matière de trajectoire de décarbonation apporte une nouvelle dimension à ces partenariats, et à la stratégie fournisseurs dans son ensemble. En effet, les enjeux de décarbonation nécessitent d'identifier précisément l'ensemble des contributions de nos fournisseurs aux émissions de carbone d'Atos. Cette analyse permet d'améliorer encore l'identification et le suivi des sources d'approvisionnement de nos fournisseurs en ressources naturelles, leur disponibilité et leur contribution à notre programme environnemental.	
AXA	Nos filières d'approvisionnement – caractérisées par notre activité de services financiers - ne sont pas directement à risque en terme de raréfaction de matières premières. Cependant, ce sujet, entre autres, est pris en compte dans l'analyse dite des risques environnementaux déployée au sein de notre gestion d'actifs, en fonction des secteurs d'activités concernés.	
BOUYGUES	En ce qui concerne les ressources naturelles utilisées par Colas (premier utilisateur de ressources naturelles en volume du Groupe), nous anticipons la raréfaction de ces ressources en complément de la difficulté croissante d'ouvrir de nouveaux sites d'extraction de matières premières minérales, par l'augmentation croissante de la part du recyclage qui était de 16 % (2020). Pour l'ensemble des autres métiers, le recours à l'éco-conception et au réemploi se généralise progressivement à l'instar de ce que nous réalisons avec l'éco-conception des box internet et le réemploi des smartphones de seconde main.	
BNP PARIBAS	<p>En tant qu'entreprise de services, BNP Paribas ne dépend pas véritablement directement de ressources matérielles stratégiques.</p> <p>En revanche, certains des clients du Groupe ou des entreprises dans lesquelles BNP Paribas investit pourraient, à court, moyen ou long terme, rencontrer des difficultés d'approvisionnement en ressources stratégiques. Cette dimension est incluse dans les analyses sectorielles et individuelles que nos experts conduisent pour analyser les risques auxquels sont confrontés nos clients. Ainsi, le département des EIS (Études Industrielles et Sectorielles), au sein de la Direction des Risques, conduit régulièrement des analyses sectorielles détaillées à usage interne, intégrant notamment de telles considérations.</p> <p>Une telle question peut aussi se poser, toujours de manière « indirecte », pour certains de nos segments d'achats tels que les segments IT avec les tensions sur le marché des semi-conducteurs ou les catégories d'achat dérivées du papier (chèquiers, fournitures de bureau). Ce type de risque est traité en premier lieu par nos fournisseurs, avec lesquels nous assurons un suivi en deuxième ligne sur leur capacité à répondre à nos besoins.</p>	
CAPGEMINI	Il n'y a aucune dépendance. Nous sommes une société de services qui utilise peu de matières premières. Par exemple, les problèmes liés aux métaux de terres rares touchent principalement les sociétés de semiconducteurs et d'écrans. Des solutions alternatives et de nouvelles sources ont été découvertes, comme récemment en Australie.	
CARREFOUR	<p>Les risques identifiés relatifs à la maîtrise des chaînes d'approvisionnement nécessitent une gestion et une prise en compte particulière. Le groupe Carrefour a mis en place des outils dédiés d'analyse et de gestion des risques (notamment des cartographies précises et distinctes, permettant d'affiner le niveau d'évaluation du risque en continu). Les risques ci-dessous ont été identifiés comme prioritaires et font l'objet de plans d'actions spécifiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> ●déforestation liée à la conversion de terres pour l'agriculture (les matières premières prioritaires sont le bœuf au Brésil, l'huile de palme, le bois et papier et le soja) ; ●atteintes à la biodiversité et non respect des droits de l'homme liés à l'exploitation des ressources de la mer et à l'aquaculture ; ●atteintes à l'environnement liées à la production agricole de fruits et légumes et à l'utilisation d'OGM ; ●rupture des chaînes d'approvisionnement en cas d'événement exceptionnel (crise sanitaire, catastrophes naturelles et changement climatique). <p>Le Groupe a mis en place des règles d'achat spécifiques à certaines matières premières, rédigées en concertation avec les parties prenantes (experts, ONG, clients, fournisseurs, pouvoirs publics, etc.). Ces règles, appelées « Règles d'achat produits RSE et transition alimentaire », ont été mises à jour en 2020. Carrefour agit sur l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement au travers des exigences établies pour ses fournisseurs directs et de son implication à différents niveaux dans le cadre de coalitions d'acteurs (Consumer Goods Forum, SoS Cerrado manifesto, Manifeste soja français, ...).</p> <p>Enfin, Carrefour s'appuie sur son savoir-faire dans l'accompagnement et la création de filières agricoles afin de sécuriser ses approvisionnements et construire des relations durables. Carrefour sécurise par exemple ses filières biologiques et ses Filières Qualité Carrefour afin de faciliter la mise en œuvre de pratiques pérennes et respectueuses de l'environnement. Le Groupe promeut la transition agricole durable à travers 3 axes : (i) des conditions contractuelles plus justes avec les fournisseurs (comprenant des engagements à long terme de prix et de volume), (ii) le développement et la valorisation d'une offre de produits responsables et (iii) la mise en place de solutions de financement.</p>	

CREDIT AGRICOLE	<p>Comme d'autres acteurs du secteur bancaire, les approvisionnements opérationnels ne sont pas directement impactés par la raréfaction des ressources.</p> <p>En revanche Crédit Agricole S.A. considère que les problèmes d'approvisionnement liés à la raréfaction des ressources qui affecteraient ses clients pourraient, indirectement, impacter son activité. C'est la raison pour laquelle l'analyse de la performance ESG des clients « entreprises » occupe d'ores et déjà une place importante dans les décisions de financement et d'investissement qui ira croissante avec la montée en puissance des outils cités à la question 1.</p>	
DANONE	<p>Les activités de Danone sont directement liées à la nature et à l'agriculture, où nous sommes confrontés à des défis majeurs tels que la sécurité alimentaire, la compétitivité, la volatilité des prix et l'accès aux matières premières. Cela signifie que la durabilité de nos activités dépend de notre capacité à renforcer et à protéger la chaîne alimentaire mondiale, tant en termes de qualité que de quantité. Pour cela, nous bénéficions de plusieurs années d'expérience de partenariat avec les producteurs de lait, de protection de nos sources naturelles et de leurs bassins versants, et de collaboration avec les communautés locales.</p> <p>Au niveau de ses matières premières, Danone a identifié le lait, l'eau et le plastique comme ressources clés pour sa croissance, et a créé la fonction Cycles and Procurement en 2017, qui est renforcée désormais par son organisation « Design to Delivery », afin d'avoir une approche systémique, de bout en bout et transversale sur les différents défis rencontrés pour ces ressources stratégiques.</p> <p>D'autre part, nous soutenons l'agriculture régénératrice qui repose sur trois axes : la protection des sols, le soutien de nouvelles générations d'agriculteurs et la promotion du bien-être animal. Nous valorisons des pratiques qui accroissent la présence de matière organique dans les sols et aident à séquestrer plus de carbone : rotation des cultures, réduction des labours ou encore meilleure gestion des effluents d'élevage et du compost. Des études ont également montré que des sols plus sains résistent mieux à la sécheresse, ainsi qu'à l'érosion due à des précipitations importantes. Les sols sains sont capables d'une meilleure rétention d'eau, ce qui dynamise leur capacité à entretenir les micro-organismes et la croissance végétale. Nous considérons que le bien-être animal est directement lié à la régénération environnementale et économique des fermes mais aussi à leur performance et à leur compétitivité : en effet, des fermes de produits laitiers qui respectent les fondamentaux du bien-être animal ont montré une production accrue de lait et qui plus est de meilleure qualité.</p> <p>Enfin, Danone a publié en juin 2020 sa Politique Eau, dans laquelle l'entreprise réitère le rôle de l'agriculture régénératrice pour assurer le respect des écosystèmes naturels et les cycles de l'eau, définit ses engagements selon différents horizons et réaffirme son soutien à ses partenaires de l'amont agricole pour la mise en place de pratiques favorables à la biodiversité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • préserver et améliorer la structure physique et biologique du sol pour y accroître le taux de matière organique, via la réduction du labour, la rotation des cultures et l'augmentation de la couverture permanente des sols ; • maintenir la capacité naturelle du sol à réguler les ressources en eau ; • préserver la biodiversité animale et végétale en limitant les intrants (engrais minéraux, pesticides et autres produits chimiques) et en augmentant les zones d'habitats naturels (y compris la protection des cours d'eau). À cet égard, Danone s'engage à augmenter les zones tampons d'au moins 15 % au sein des exploitations agricoles d'ici à 2030. 	
DASSAULT SYSTEMES	<p>En tant qu'éditeur de logiciels, notre activité ne repose pas sur l'achat et la transformation de matières premières comme c'est le cas pour les entreprises manufacturières. Nous achetons ou louons essentiellement des équipements informatiques et c'est à ce titre que nous sommes exposés à la rareté de certaines matières premières entrant dans leur fabrication qui pourrait avoir pour effet une augmentation de coûts.</p> <p>Par ailleurs, nos logiciels aident nos clients à accroître leur efficacité et à diminuer leur consommation en ressources naturelles, notamment grâce à l'intégration entre conception et simulation qui permet de grandement réduire le poids des produits en conservant leur résistance. Nous avons en outre créé des solutions dédiées à l'éco-design qui permettent d'optimiser la conception de produits sous contrainte d'empreinte écologique.</p>	
ENGIE	<p>Une étude a été menée sur les ressources les plus critiques utilisées pour mener à bien les activités d'ENGIE via le prisme de la rareté physique des ressources et leurs risques géopolitiques. Cette étude a mis en exergue 3 activités à surveiller : les renouvelables, les batteries et les électrolyseurs pour la production d'Hydrogène. Des travaux sont en cours pour améliorer significativement la gestion de fin de vie des matériaux – principalement pour les filières solaires, éoliennes et batteries.</p> <p>Des travaux sont aussi en cours sur la raréfaction de l'eau dans certaines régions du monde, via l'analyse et la mise en place de plans de mitigation pour les sites situés dans les zones de stress hydrique extrême.</p>	

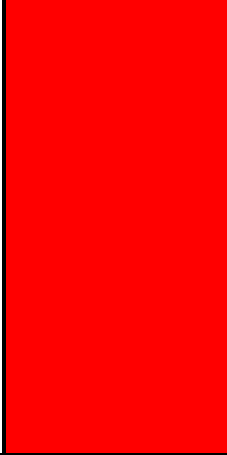
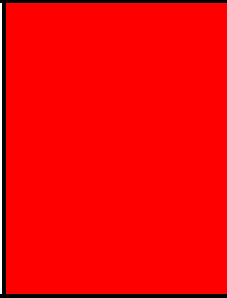
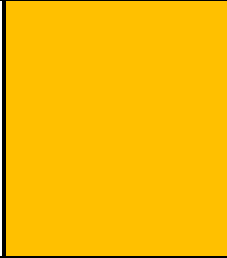
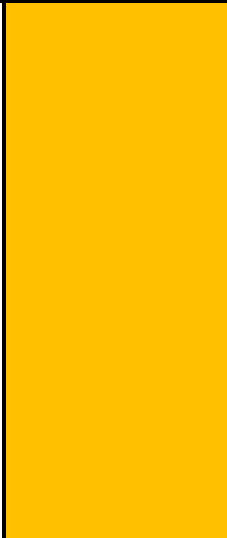
<p style="text-align: center;">ESSILORLUXOTTICA</p>	<p>The Company aims to maintain a good knowledge of global climate projections and assess its exposure to physical risks of climate change to improve its resilience and prepare the business for potential consequences. Through its operating subsidiaries, EssilorLuxottica has made efforts across the value chain with the ambition of limiting and reducing its impact on the climate. These include investing in energy efficiency programs and optimizing their production equipment and logistics flows, while innovating in the field of sustainable raw materials and low-carbon products and services.</p> <p>The Company conducts specific climate risk assessments in addition to the CSR risk assessment which is part of with the Group-wide risk assessment process. Water risks are also assessed in the main areas where EssilorLuxottica's sites are located combining results from the WWF Water Risk Filter with both basin risk assessment and site-specific information. By doing so, the Company is able to identify water risks, seize their potential impact and monitor the implementation of water stewardship projects. In 2020, based on a renewed assessment for an expanded scope of sites, manufacturing sites in five locations (Delhi and Bangalore in India, Chihuahua and Tijuana in Mexico and Madrid in Spain), accounting for 3% of the Company's total water use, are exposed to water risks with potential restrictions on water withdrawals imposed by local authorities, increases in the cost of water as well as potential questions from local stakeholders who are also dependent on these water resources. EssilorLuxottica mitigates the related water risks by defining a more stringent water roadmap for these sites with specific water efficiency targets, water supply management and interaction with local communities.</p> <p>Finally, the Company's employees are also involved in specific initiatives aimed at raising awareness around climate change and sustainability, such as climate change awareness workshops and elearning modules on water and energy saving and on the protection of the environment.</p> <p>Please, refer to the Climate change section of Chapter 4 of the EssilorLuxottica 2020 Universal Registration Document.</p>	
<p style="text-align: center;">HERMES INTERNATIONAL</p>	<p>La gestion des matières premières est l'un des six piliers stratégiques du Groupe. Le développement durable d'Hermès repose sur des matières premières d'exception, d'origine naturelle et renouvelables, qui permettent de fabriquer des objets durables. Elles sont obtenues avec la volonté de contrôler leur empreinte et utilisées avec respect en optimisant leur usage. Plus largement, Hermès s'engage à développer durablement les chaînes d'approvisionnement, en allant au-delà du respect des réglementations dans les domaines environnementaux, éthiques et sociaux, et en contribuant à la disponibilité future de ces ressources.</p> <p>Les matières stratégiques du groupe (cuir, cachemire, soie) sont toutes issues de filières renouvelables. Nos cuirs par exemple, essentiellement bovins, sont des sous-produits de l'industrie alimentaire, et proviennent à plus de 90% de France et d'Europe. Sur certaines filières, par exemple les cuirs précieux, l'intégration verticale du groupe sécurise l'accès du groupe à la ressource.</p> <p>Le groupe a mis en place une approche systématique d'analyse de ses filières, avec des diagnostics précis des enjeux et risques pour chacune d'entre elles, conduites avec des cabinets experts. Lors des travaux d'analyse des risques sur le changement climatique mentionné ci-dessus, nous avons également analysé les risques induits de raréfaction de ces ressources. Des boîtes à outils et « briefs filières » ont été développées pour les acheteurs et pour nos partenaires au sein de ces filières, qui permettent d'exercer un suivi de ces enjeux.</p> <p>Grace à ces informations, le groupe renforce la sécurisation de ses approvisionnements, peut mettre en œuvre une politique de diversification et de limitation de la dépendance vis-à-vis de ses fournisseurs le cas échéant, et constituer des stocks de sécurité. Si nécessaire, des prises de participation permettent de sécuriser ces relations et filières. Par ailleurs, fidèle à la tradition de foisonnement créatif et de recherche des plus belles matières, les équipes d'Hermès explorent en permanence de nouveaux territoires matière.</p> <p>Enfin, le groupe a créé un comité « circularité » en 2020, afin d'explorer les pistes de l'up-cycling interne (par exemple sur la soie et le cachemire), et a engagé des projets de réutilisation de ses chutes de productions. Ces initiatives contribueront, à terme, à réduire la dépendance du groupe.</p>	

<p style="text-align: center;">KERING</p>	<p>Les Maisons du Groupe utilisent principalement des matières naturelles pour la fabrication de leurs produits, ces matières premières proviennent d'exploitations agricoles, de pâturages, de forêts et de mines. Avec des chaînes d'approvisionnement réparties sur l'ensemble de la planète (la laine en Nouvelle-Zélande, le cachemire en Mongolie, le coton biologique en Inde...), la préservation et le bon fonctionnement des écosystèmes sont primordiaux pour Kering. La raréfaction des ressources est l'un des principaux facteurs de risques matériels identifiés par le Groupe dans le cadre de sa cartographie annuelle des risques (cf. pages 461 et 480 du Document d'enregistrement universel 2020). Cette analyse a d'ailleurs été confortée à l'occasion de la mise à jour de l'exercice de matérialité conduite en 2020, dans laquelle l'enjeu « approvisionnement durable en matières et matériaux alternatifs » est ressorti comme un enjeu crucial pour le Groupe et ses parties prenantes. Cet enjeu constitue ainsi une priorité au cœur de la stratégie de Kering et ses Maisons, qui s'efforcent de réduire les impacts négatifs sur l'environnement en s'approvisionnant en matériaux issus de sources privilégiées telles que définies dans les Kering Standards. Le Groupe a notamment défini 2 objectifs à horizon 2025, en complément d'une approche structurée tout au long de sa chaîne de valeur, impliquant l'ensemble des acteurs concernés au premier rang desquels ses fournisseurs et sous-traitants, pour sécuriser un accès pérenne aux matières premières :- Assurer la traçabilité de 100 % de nos matières premières clés jusqu'au pays d'origine au minimum – déjà atteinte à 91 % en 2019 ; - Assurer l'alignement de 100 % de nos matières premières clés avec les Kering Standards – taux d'alignement de 74 % en 2019. Ces standards reposent sur cinq piliers (l'impact social, l'impact environnemental, la traçabilité, l'utilisation de substances chimiques et le bien-être animal) et listent les certifications tierces recommandées dans nos chaînes d'approvisionnement qui garantissent des pratiques agricoles à faible impact, telles que l'agriculture biologique par exemple. Ils servent de guide pour définir la conformité des fournisseurs concernant les matières premières et présentent deux niveaux d'atteinte : le minimum requis et les meilleures pratiques à atteindre pour 2025 au plus tard, en ligne avec la stratégie Développement durable du Groupe et de ses objectifs à cette échéance. Le Groupe a mis en place des partenariats privilégiés avec ses fournisseurs et a entrepris une politique de recherche active de nouveaux partenaires. En outre, le Groupe renforce les synergies au sein de sa chaîne de production, par le biais d'acquisitions ou d'associations d'activités stratégiques dans la sous-traitance. Le Groupe s'assure que ses fournisseurs et sous-traitants sont en conformité avec ses exigences en matière d'éthique et de conduite responsable des affaires, et en particulier, avec la Charte Fournisseurs du Groupe, incluse dans le Code d'éthique de Kering. Le Groupe s'assure de manière concomitante du respect par ses fournisseurs des lois et législations et de la conformité de ses approvisionnements aux normes internationales. La qualité, la sécurité et la régularité de l'approvisionnement en matières premières animales et végétales du Groupe dépendent du strict respect de grandes conventions, au premier rang desquelles la Convention CITES, et du bon maintien de l'équilibre d'écosystèmes, pour certains déjà fragilisés. C'est pour répondre aux enjeux cruciaux liés à la biodiversité, à sa préservation et à sa restauration, que le Groupe a publié en 2020 sa Stratégie Biodiversité et s'est fixé de nouveaux objectifs spécifiques et ambitieux en la matière, visant à atteindre un « impact net positif » sur la biodiversité d'ici à 2025. Parmi les moyens mis en place figure notamment le lancement d'un fonds, le Kering Regenerative Fund for Nature (cf réponse à la question 2), créé pour soutenir la transition du secteur de la mode vers une agriculture régénératrice et doté de 5 millions d'euros.</p>	<p style="background-color: red;"></p>
<p style="text-align: center;">LEGRAND</p>	<p>La pénurie et raréfaction des matières est un des risques opérationnels du Groupe suivi par la Direction Achats Groupe dans le cadre de sa politique de gestion des risques. Legrand a historiquement une politique de multi-sources d'approvisionnements, en particulier sur les ressources stratégiques. Nous identifions et estimons le risque potentiel ainsi que l'horizon de la pénurie. Nous travaillons avec les centres de R&D et laboratoires matériaux afin de trouver des solutions de substitutions. Dans le cadre de la crise actuelle de tensions d'approvisionnements, nous avons organisé une gestion de crise spécifique depuis fin du troisième trimestre 2020. Nous sécurisons l'approvisionnement de nos produits à rotation importante et activons très opérationnellement les alternatives de multi-sources lorsque des risques de pénuries se présentent.</p>	<p style="background-color: red;"></p>
<p style="text-align: center;">L'OREAL</p>	<p>La préoccupation constante de L'Oréal est d'approvisionner ses matières premières en garantissant la durabilité des ressources et la qualité. Depuis 2005, la Recherche de L'Oréal s'est inscrite dans une démarche de pérennisation de ses filières d'approvisionnement afin que celles-ci répondent aux enjeux de valorisation responsable de la biodiversité, dans le cadre du protocole de Nagoya. Pour cela, le Groupe privilégie l'utilisation de matières premières d'origine renouvelable et s'assure que l'approvisionnement est effectué de manière responsable. Depuis plus de dix ans, la chimie verte, visant à prévenir la pollution en amont et à lutter contre l'utilisation et la contamination de l'environnement à la source, est devenue un catalyseur de la politique d'innovation durable de L'Oréal. Les résultats d'ores et déjà atteints dans le cadre du programme Sharing beauty With All figurent en pages 230 et 231 du DEU 2020 et les engagements du Groupe à l'horizon 2030 dans le cadre du programme L'Oréal pour le Futur sont présentés dans le DEU 2020 Pages 153 et suivantes.</p>	<p style="background-color: yellow;"></p>
<p style="text-align: center;">LVMH</p>	<p>LVMH mène régulièrement une analyse systémique d'exposition à différents risques avec l'aide du prestataire Verisk Maplecroft et notamment aux risques environnementaux. En plus des opérations en propre, près de 30 000 fournisseurs et prestataires, qui représentent 90 % des dépenses du groupe ont fait l'objet d'une évaluation de leurs niveaux de risque en 2020. L'impact sur les écosystèmes et l'épuisement des ressources naturelles font partie des risques identifiés. En conséquence, LVMH déploie une politique ambitieuse de « mitigation » mais également d'adaptation à la raréfaction des ressources : Une politique de diversification des sources d'approvisionnement; Un programme d'économie circulaire et d'éco-conception des produits dans le cadre du programme LIFE 360 visant la préservation des ressources naturelles; Une politique d'innovation matière; Une politique d'adaptation des pratiques agricoles notamment dans le domaine de la viticulture.</p>	<p style="background-color: yellow;"></p>


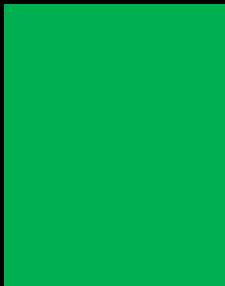
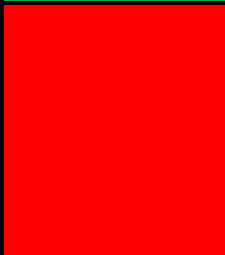
MICHELIN	<p>Les matières premières présentant un risque particulier sont identifiées au sein d'une cartographie, et des dispositifs de gestion de risque sont mis en place. Parmi ces mesures, peuvent être citées entre autres la mise en œuvre de contrats pluriannuels, la recherche de nouveaux fournisseurs, la constitution de stocks stratégiques pour certains produits critiques et la recherche de produits de substitution. Concernant les matériaux critiques qui font référence d'une manière générale à certains minerais et aux terres rares, ils sont très peu présents dans les pneumatiques et sont gérés conformément au dispositif de gestion des risques d'approvisionnement de matières premières qui vient d'être présenté.</p> <p>(Cf. Document d'Enregistrement Universel Michelin 2020 page 53 pour plus d'information).</p>	
ORANGE	<p>Le Groupe a effectué une étude détaillée sur sa dépendance aux matériaux rares en 2013 et l'a mise à jour en 2018. Cette étude a identifié une série de matériaux critiques pour Orange, en fonction de leur importance économique pour le Groupe, leur substituabilité, la volatilité de leur prix, l'évolution historique de leur prix, leur taux de recyclage, la concentration géographique de leur dépôts et les réglementations.</p> <p>Cette étude a permis d'identifier trois catégories de matériaux devant faire l'objet d'un suivi spécifique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 14 ressources considérées comme prioritaires (or, argent, étain, lithium, cuivre, cobalt, antimoine, silicium, germanium, bismuth, graphite, nickel, indium et gallium) ; - Les terres rares et les platinoïdes et, enfin ; - Les matériaux issus de zones de conflit (l'étain, le tungstène, le tantale et l'or, et leurs dérivés chimiques). <p>Les composants électroniques faisant appel pour leur production à des ressources rares ou critiques sont omniprésents, non seulement dans les terminaux et les équipements vendus aux clients d'Orange, mais aussi dans toutes les infrastructures réseaux et services informatiques (SI) du Groupe.</p> <p>Le Groupe collecte et analyse sa dépendance vis-à-vis des fournisseurs, notamment au regard de la présence des matériaux critiques dans les équipements achetés. Les matériaux rares et critiques font désormais l'objet de mentions explicites dans les cahiers des charges et dans le code de conduite transmis aux fournisseurs du Groupe, ainsi que dans les contrats d'approvisionnement et d'achat. Il s'agit pour le Groupe d'inciter les fournisseurs à communiquer de façon transparente sur la présence de ces ressources dans leurs produits, sur l'origine de celles-ci, et d'en promouvoir le recyclage (ou la substitution, pour les plus critiques).</p> <p>Le Groupe a lancé un ambitieux programme d'économie circulaire qui se déploie dans le cadre du plan stratégique Engage 2025. Ainsi, le Groupe a mis en place un comité interne de pilotage stratégique de l'économie circulaire, pour définir et suivre l'ensemble des actions à déployer au cœur des métiers. Sous la responsabilité de la direction Responsabilité Sociétale : RSE, Diversité et Solidarité Groupe, il est composé des décideurs des grands métiers du Groupe : achats, chaîne d'approvisionnement, marketing, réseaux, innovation, etc.</p> <p>Le plan d'action couvre plusieurs chantiers, notamment l'écoconception, l'achat d'équipements réseaux et IT reconditionnés, la possibilité de redonner une deuxième vie aux équipements réseaux, IT, aux terminaux des clients d'Orange, l'optimisation de la gestion des déchets. Les Livebox et décodeurs proposés aux clients sont reconditionnés et réutilisés jusqu'à 5 fois.</p> <p>L'ensemble des actions en matière d'économie circulaire permet de limiter l'extraction de matériaux critiques non renouvelables.</p> <p>Par ailleurs, dans le cadre de la JAC (Joint Alliance for CSR), lancée par Orange en partenariat avec d'autres grands opérateurs télécoms, et dans le but de promouvoir la RSE chez leurs fournisseurs communs, les audits sur site incluent désormais des questions spécifiques sur les matériaux issus de zones de conflit.</p> <p>Au-delà des actions menées en interne et avec d'autres opérateurs télécoms, le groupe Orange est également partie prenante dans des réflexions plus larges associant les pouvoirs publics et les industriels d'autres secteurs eux aussi dépendants de ressources rares, notamment dans le cadre du comité sur les métaux stratégiques du ministère de l'économie et des finances (COMES).</p>	
PERNOD RICARD	<p>Notre cœur de métier est directement lié à la nature. C'est pourquoi nous nous engageons à préserver chaque terroir et sa biodiversité pour garantir des ingrédients de qualité aujourd'hui et pour les générations à venir. Nous avons cartographié nos terroirs prioritaires et développé des programmes de biodiversité et d'agriculture durable et régénératrice.</p>	
PUBLICIS	<p>Au regard de nos activités digitales, notre point d'attention majeur porte sur l'énergie avec les consommations d'électricité et l'efficacité énergétique. Avec nos nouveaux objectifs Climat pour 2030, validés par SBTi et alignés avec l'Accord de Paris - scénario 1.5°, nous sommes en train de travailler avec nos fournisseurs sur la recherche de solutions ayant le moins d'impact possible et faisant appel aux énergies renouvelables. Nous procédons à une analyse au cas par cas, avec des projections dans le temps.</p> <p>Notre objectif est pour le Groupe d'avoir 100% d'énergies renouvelables en source directe en 2030 (33.5% en 2020)</p>	

RENAULT	<p>En amont, l'éco-conception propose d'étudier des options (par exemple, le dimensionnement) compatibles avec les meilleurs impacts environnementaux afin de limiter au maximum les externalités négatives sur le climat ou les ressources. Renault a également mis en place une organisation spécifique afin de disposer d'une cartographie des risques matières identifiés à court, moyen et long terme. Une équipe dédiée assure une veille, développe des outils en interne et en partenariat avec les autorités européennes, nationales et des plates-formes collaboratives. En cas de risque identifié – quel qu'il soit - en lien avec la disponibilité des ressources stratégiques pour le Groupe, les solutions sont à retenir en fonction de la spécificité de la matière ou des composants : • Substituer autant que possible la ressource, • Réduire / réutiliser la matière, • Recycler avec pour ambition d'assurer la mise en place d'une économie circulaire, notamment via les liens capitalistiques dans des entités dédiées supervisées par la Business Unit « Renault Environnement ». En ce qui concerne les risques associés à la chaîne d'approvisionnement, une stratégie de localisation au plus près des sites de production permet de disposer d'une visibilité accrue. En complément, la diversification du portefeuille de fournisseurs représente une action d'amortissement à des blocages au sein de la filière. Dans tous les cas, une collaboration étroite avec le réseau de fournisseurs reste au cœur des engagements et de la capacité d'adaptation du Groupe Renault. Cet axe stratégique d'anticipation et d'action est un levier de compétitivité majeur, et donc de rentabilité, pour le Groupe Renault.</p>	
SAFRAN	<p>Les ressources naturelles les plus critiques sont principalement autour des métaux comme le cobalt ou le titane utilisés dans certains alliages. Nous avons d'ores et déjà mis en place des filières de recyclage pour les métaux les plus coûteux et utilisons des métaux dont une bonne partie vient d'une filière de recyclage.</p> <p>Nous avons aussi une stratégie de développement de sources de matière alternative et en particulier en Europe. Par ailleurs, notre politique de réduction de notre empreinte carbone vise aussi à utiliser de manière plus économe les énergies polluantes et peu renouvelables.</p>	
SAINT-GOBAIN	<p>Le développement de l'économie circulaire permet à Saint-Gobain le remplacement de matières naturelles vierges par des matières recyclées. Certains produits du Groupe sont recyclables à l'infini. C'est le cas du verre et des plaques de plâtre. Les procédés de fabrication sont adaptés à l'intégration de matières recyclées issues de collectes internes ou externes. D'autres produits acceptent le remplacement de matières premières par des matières recyclées issues de la collecte de déchets d'autres circuits de consommation. Par exemple, les procédés de production de laine de verre intègrent depuis de nombreuses années du verre recyclé issu de la collecte de verre d'emballage alimentaire. De même, la production de tuyaux de fonte utilise un procédé dit de deuxième fusion qui s'effectue par fusion de ferrailles et de fontes de récupération. Pour chacun de ces procédés, le remplacement de matières premières vierges est limité par la disponibilité des matières recyclées. C'est pourquoi Saint-Gobain s'engage pour la création de circuits de collecte dans les pays où il est présent. Aujourd'hui, Saint-Gobain dispose de plus de 1200 points de collecte de déchets de matériaux de construction en France grâce à son réseau de distribution. Le Groupe investit également dans le traitement des produits collectés pour les transformer en matière première utilisables en remplacement des matières premières vierges dans les procédés industriels.</p> <p>5 Actionnaire Questions posées conformément à l'article R.225-84 du Code de commerce Réponses Par exemple, Saint-Gobain a étendu les services de démantèlement des fenêtres à de nombreux pays en Europe. Au-delà des actions de collecte et de traitement, l'innovation du Groupe est aussi mise au service de la transition vers une économie circulaire. L'innovation produit et l'écoconception intègrent la volonté d'introduire toujours plus de matières recyclées dans les compositions des produits. Au-delà, la conception intègre l'amélioration de la recyclabilité ou de la réutilisation des produits et systèmes y compris leurs emballages. La réparabilité et la facilité de désassemblage en fin de vie sont également pris en compte dans les processus d'innovation. Ils sont particulièrement critiques pour développer l'économie circulaire. L'organisation locale, la diversité des procédés industriels et des matériaux utilisés, la présence commerciale sur le marché de la construction, et les réseaux de distribution sont autant d'atouts du Groupe pour favoriser des initiatives de collecte et des partenariats industriels, ou développer de nouveaux circuits de collecte et de traitement des déchets. Des informations complémentaires sont disponibles dans le document d'enregistrement universel (p 103)</p> <p>https://www.saintgobain.com/sites/sgcom.master/files/sgo_urd2020_fr_mel2_210318.pdf</p>	

<p style="text-align: center;">SANOFI</p>	<p>Avec le changement climatique, la perte de la biodiversité et l'impact de l'activité humaine sur l'exploitation de certaines ressources naturelles, Sanofi a conscience de la fragilité et de la raréfaction de certaines substances. De par la diversité de nos procédés et de nos produits, nous sommes potentiellement exposés à des conséquences directes et indirectes sur nos activités et notre développement.</p> <p>Par le passé, nous avons pu observer pour quelques-unes des substances utilisées des tensions dans nos approvisionnements et une volatilité des prix. Mais des programmes et des dispositifs de surveillance ont été mis en place par Sanofi, et lorsqu'une alerte est émise sur une substance particulière, le sujet est traité via nos processus de gestion des risques, avec la mise en place d'un suivi et plan d'action si nécessaire.</p> <p>Pour illustrer notre approche,</p> <ul style="list-style-type: none"> •Au niveau du département des achats, une stratégie à horizon 3 ans a été mise en place afin de sécuriser les commodités majeures, et nos fournisseurs. <p>Un suivi est par ailleurs réalisé auprès de nos fournisseurs majeurs, afin de nous assurer de la disponibilité des matières premières critiques, ainsi que de leur cours. L'acheminement de ces matières est assuré par des acteurs globaux, ce qui permet à la chaîne logistique de s'ajuster rapidement aux variations.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Nous assurons une veille continue sur la pérennité de l'approvisionnement des matières premières. Des initiatives eco-design sont aussi lancées afin d'optimiser l'utilisation des matières entrant dans la composition des produits. <p>Le Groupe peut également citer en exemple, les processus mis en place autour de l'une des ressources naturelles les plus importantes dans ses opérations directes et dans sa chaîne de valeur : l'eau.</p> <p>Comme le souligne l'Agence Européenne des Médicaments en 2020 dans son Guide sur la qualité de l'eau à usage pharmaceutique, « l'eau est l'un des principaux produits de base utilisés par l'industrie pharmaceutique. Elle peut être présente comme excipient ou utilisée pour la reconstitution de produits, pendant la synthèse, pendant la production du produit fini ou comme agent de nettoyage pour le rinçage des cuves de préparation, des équipements, des éléments de conditionnement primaire, etc. ».</p> <p>Dans le cadre de son programme environnemental « Planet Mobilization », Sanofi a défini sa stratégie de gestion des ressources en eau, qui repose sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> •La réduction de notre empreinte eau globale, applicable à l'ensemble de nos installations, •Une cartographie des risques liés à l'eau pour l'ensemble de nos sites de fabrication, qui est mise à jour tous les 3 ans et qui permet de dresser une liste des sites prioritaires vis-à-vis de ces risques, •La mise en place de plans d'actions spécifiques à chaque site visant à garantir un usage responsable et durable de l'eau et qui tient compte des enjeux locaux (en commençant par ces sites prioritaires avant 2025), •Le développement d'outils dans nos processus Achats pour identifier les situations à risque auprès de nos sous-traitants et fournisseurs-clés à travers le monde entier, •La prise en compte de l'eau en tant que ressource de base dans notre démarche d'écodesign des nouveaux produits, •La définition de règles relatives au bon usage de l'eau et qui sont intégrées dans nos standards HSE, applicable à l'ensemble de nos sites. 	
<p style="text-align: center;">SCHNEIDER ELECTRIC</p>	<p>L'analyse ainsi que la prévention ou résolution active de risques fournisseurs et d'approvisionnement est un processus institué depuis plusieurs années à l'échelle mondiale et fait l'objet d'audits réguliers par des organismes tiers. Dans le contexte récent de menaces accentuées (pandémie, tensions politiques, risques climatiques, etc.), l'ensemble de l'organisation industrielle (Global Supply Chain) de Schneider Electric a mis en place un programme spécifique de 'résilience' qui inclut des dispositions étendues et des mesures supplémentaires vers les fournisseurs, comme des réserves de capacités, la diversification des sources, la constitution de stocks stratégiques, etc.</p>	
<p style="text-align: center;">SOCIETE GENERALE</p>	<p>La « ressource stratégique » pour une industrie bancaire est davantage liée à l'accès aux marchés de capitaux.</p>	

<p style="text-align: center;">STELLANTIS</p>	<p>The potential of shortage or scarcity for any raw material worldwide, whatever it could be worldwide issue or located in some countries or region, are part of Stellantis risks matrix. If any difficulties show up, Stellantis will work on alternative sourcing in other countries and/or alternative materials, of course without any compromise on the safety and the quality of the products. We also promote actively the materials coming from recycling supply chains, which are usually the best compromise on sustainability and price. Electrification of vehicles brings new materials and new challenges into the list of critical materials (Lithium, Cobalt, Nickel, Rare earths, etc...). Due to the growing needs, these materials are mostly coming from mine extraction (Cobalt, lithium, conflict minerals for example) from a limited number of countries. So, we first ensure that the raw material that will be used in Stellantis vehicles is coming from sustainable supply chain. Stellantis is currently relying on independent and reliable third-party to audit and report on these supply chain: - RCS Global for lithium and cobalt, - Conflict Minerals Report Template (CMRT) and smelter or refiner audits through Responsible Mineral Initiative (RMI) for conflict minerals. Even though we do not have any direct contracts with miners on this kind of raw materials, we regularly discuss with these companies on new mines projects and the tonnage related to these new projects. On a mid-term basis, we also work with the suppliers to modify the content of some raw material in the key components of the electrified cars. On mid-term basis too, the use of recycled materials will increase as a source of raw materials in the supply chain.</p>	
<p style="text-align: center;">ST MICROELECTRONICS</p>	<p>L'analyse des risques liés à notre chaîne d'approvisionnement et la gestion de ces risques font partie intégrante de notre mode opératoire, autant au niveau des achats, des opérations et de toutes les fonctions transverses. Elle fait partie en outre de l'analyse de risque (Enterprise Risk Management top down & bottom-up), de nos plans de « Business continuity ». ST est particulièrement proactif en identifiant les risques et opportunités dans nos écosystèmes, développant ces mêmes écosystèmes pour en faire des avantages concurrentiels et adaptant nos processus de résilience en fonction. Nous avons eu dans le passé à prendre des mesures de préventions exceptionnelles (stockage complexe chez nos partenaires par exemple) malgré des risques très faibles. Grace aux actions d'améliorations passées, aucune de ces mesures exceptionnelles n'est en place aujourd'hui. Pour autant nous maintenons évidemment notre vigilance en continu sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, conduisant des audits sur les zones à risques, exigeant des améliorations et contrôlant celles-ci.</p>	
<p style="text-align: center;">TELEPERFORMANCE</p>	<p>Les besoins en ressources naturelles de Teleperformance sont principalement les besoins en énergie et en eau pour le fonctionnement de ses installations commerciales. Le groupe s'efforce d'acquérir des équipements électriques et informatiques certifiés STAR et EPEAT pour ses activités, conformément aux exigences de la politique environnementale globale de Teleperformance, ce qui contribue à réduire les coûts liés aux besoins de chauffage et de refroidissement des bâtiments.</p>	
<p style="text-align: center;">THALES</p>	<p>Le risque de dépendance aux ressources naturelles stratégiques fait partie intégrante du système de management des risques fournisseurs du Groupe. Il est piloté, par domaine, par la Direction des Achats.</p> <p>Thales privilégie le recours à des ressources durables et réduit les consommations de matières et ressources naturelles (voir DEU 2020, § 5.5.2.2.1, p. 145). Le Groupe privilégie aussi le développement de solutions alternatives permettant la substitution de substances dangereuses et la réduction de la pression sur les ressources critiques (Voir DEU 2020, § 5.5.2.2, p. 144 et s.).</p> <p>Dans ce cadre, le Groupe effectue une veille accrue des marchés et technologies, et se tient informé en permanence des tensions potentielles sur les approvisionnements en ressources stratégiques via son réseau de fournisseurs, les organisations professionnelles ou encore les administrations des principaux pays d'implantation. Les fournisseurs les plus critiques font par ailleurs l'objet d'un suivi personnalisé. Dans le domaine avionique, une approche filière a été mise en œuvre au travers d'un groupe de travail dédié piloté par le GIFAS.</p> <p>Le Groupe a ainsi été amené à adopter des stratégies d'achats et d'approvisionnement propres à chaque type de composants et à mettre en œuvre, le cas échéant, des actions spécifiques comme la réduction de la dépendance à un pays d'origine, la vérification de l'effectivité d'un approvisionnement multi-sources, la constitution de stocks stratégiques, ou encore l'anticipation de matières premières alternatives.</p> <p>Cette stratégie permet au Groupe de faire face, en ce moment, aux tensions d'approvisionnement générées par la crise du Covid-19 dans le domaine particulier des composants électroniques.</p> <p>Enfin, Thales entend réduire ses consommations de matières et ressources naturelles en privilégiant le recours à des ressources durables et à l'écoconception (voir DEU 2020, § 5.5.2.2, p. 144 et s.).</p>	

<p style="text-align: center;">TOTAL</p>	<p>De par ses activités historiques dans le pétrole et le gaz, TotalEnergies a une longue expérience des cycles qui caractérisent les matières premières et des tensions sur les chaînes de valeur qui en résultent périodiquement. Les équipes Achat de la Compagnie ont mis en place depuis de nombreuses années des stratégies de diversification des fournisseurs, de qualification de nouveaux d'entrants et de substitution entre composants ou équipements, afin de sécuriser au mieux les filières d'approvisionnement clé. Ce savoir-faire s'avère très utile pour les nouveaux métiers de TotalEnergies où les tensions sur chaînes de valeur existent aussi : à titre d'illustration, c'est le cas actuellement pour les panneaux photovoltaïques et pour certaines turbines éoliennes. Ces tensions sont liées pour partie à la crise Covid (difficultés de logistique) et pour partie à des hausses du prix des matières premières (polysilicium, acier, cuivre, aluminium...). TotalEnergies a mis en place dès 2014 une antenne d'Achats basée à Shanghai avec pour objectif d'améliorer l'accès direct aux fournisseurs chinois. Ceux-ci sont devenus incontournables sur le marché des renouvelables. L'équipe Achats de Shanghai participe à la maîtrise des coûts, assure une veille des acteurs chinois afin d'anticiper d'éventuels problèmes d'approvisionnement et met en place des contrats cadre et partenariats avec les fournisseurs jugés stratégiques, afin de mitiger la volatilité des prix. En revanche, l'expérience du photovoltaïque sur la décennie passée a montré que la signature de contrats d'achat ferme à long terme et à prix fixe sur des marchés de matières premières par nature cycliques peut s'avérer contre-productive. TotalEnergies n'a donc pas recours à de tels contrats d'achat de long terme. La question des approvisionnements stratégiques se pose aussi pour notre filiale SAFT, dont certaines batteries intègrent des métaux dits « rares » tels que le nickel, le cobalt ou le lithium. SAFT achète ces métaux à différents points de leur chaîne de transformation (métal, dérivés chimiques, matières actives de cellules, cellules complètes) et à différents fournisseurs, dans le but de diversifier ses approvisionnements. La combinaison d'achat spots et à terme, de même que la mise en place de contrats de vente indexés sur les prix des matières premières, permettent en outre de réduire l'exposition au risque prix. La maîtrise d'une large palette de technologies de batteries est également un facteur de réduction des risques d'approvisionnement : le développement de batteries Li-ion NMC à faible teneur en cobalt ou LFP (phosphate de fer lithié) réduit ainsi l'exposition de SAFT aux marchés du cobalt et du nickel. Enfin, le projet européen d'introduire d'ici 2030 un taux minimal de métaux recyclés dans les batteries neuves devrait favoriser l'émergence d'une filière de recyclage qui viendra augmenter le nombre de fournisseurs qualifiés pour l'industrie des batteries.</p>	
<p style="text-align: center;">UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD</p>	<p>Dans le cadre de l'élaboration de sa stratégie en matière de biodiversité, le Groupe a conduit une étude des impacts de ses activités sur la biodiversité et de ses dépendances aux services écosystémiques. Une large part de ces dépendances est liée à l'environnement direct de nos actifs immobiliers et pour lesquels le Groupe peut jouer un rôle actif dans la préservation et le redéveloppement des services écosystémiques en milieu urbain (par exemple : utilisation de végétaux dans nos projets de développement ou sur nos sites existants pour réduire l'effet îlot de chaleur en zone urbaine).</p> <p>En matière d'approvisionnement, la dépendance clé du Groupe aux ressources naturelles concerne notre activité de développement et les matériaux de construction. Le Groupe a adopté au travers de son « Sustainability Brief » deux approches complémentaires pour réduire l'exposition aux risques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'optimisation des quantités de matière mises en œuvre dans nos projets, en lien avec nos objectifs d'économie circulaire et de réduction de l'empreinte carbone de nos activités de construction. • La sélection des matériaux utilisés, en visant le développement de la mise en œuvre de matériaux biosourcés et par nature renouvelables, et en privilégiant des matériaux certifiés ou issus de sources certifiées (par exemple : origine des granulats ou du bois). <p>Il existe également pour nos sites existants un risque identifié en matière d'énergie, dont la gestion passe par le développement de production d'origine renouvelable sur nos actifs (15,4MW de capacité installée) et la sécurisation de contrats d'approvisionnement en électricité d'origine renouvelable pour nos actifs (95% pour les commerces, 100% pour les bureaux et centres de congrès et expositions).</p>	

<p style="text-align: center;">VEOLIA ENVIRONNEMENT</p>	<p>Les activités de Veolia s’inscrivent dans une logique d’économie circulaire et créent ainsi de nouveaux modèles permettant d’anticiper la raréfaction de certaines matières premières et ressources naturelles. Par exemple, nos usines de recyclage des plastiques permettent de mettre à disposition de la matière première secondaire de recyclage, alternative à de la matière vierge. Des boucles sont imaginées entre nos clients et fournisseurs afin d’identifier des nouveaux modèles vertueux, comme par exemple l’achat de lubrifiant pour nos opérations, lui-même régénéré sur nos sites Veolia à partir d’huile de vidange usagée. Par ailleurs, Veolia se positionne sur l’approvisionnement de nouveaux carburants B100 (100 % végétal) pour substituer le gazole non routier pour ses engins de chantier. Ce nouveau carburant est issu de la filière de valorisation des huiles alimentaires usagées, DIELIX, filiale de SARPI. Dans le cadre des métiers de l’eau, la diminution de la ressource est un enjeu majeur. Grâce à nos usines de production d’eau potable, de traitement des eaux usées et de désalinisation, Veolia facilite activement l’accès à l’eau potable partout dans le monde et la préservation de la ressource. Sur ce dernier point, Veolia développe des outils digitaux pour identifier les pertes et optimiser le rendement des réseaux d’eau potable. En complément, nos équipes informent le client lorsqu’elles détectent des anomalies de consommation grâce aux compteurs communicants et mènent des campagnes de sensibilisation à l’économie de la ressource. En cohérence avec l’évolution des réglementations, Veolia développe des solutions de recyclage des eaux, ou REUT, à destination du monde agricole. C’est le cas du projet Irri-Alt’Eau mené à Gruissan, dans le département de l’Aude (sud de la France), où l’on étudie l’utilisation des eaux usées traitées pour la micro-irrigation des vignes. Les exploitations en zone de stress hydrique bénéficient ainsi d’un approvisionnement sûr en eau de qualité. Et les ressources en eau mondiales sont préservées. Un comité de crise a été mis en place au début de 2020 pour évaluer et gérer les risques d’approvisionnement à l’international et/ou stratégique. Ce comité est composé des directeurs des achats des entités et de la direction des achats du groupe. Les problématiques d’approvisionnement en produits et de logistique sont suivies de manière hebdomadaire en temps de crise, et mensuellement dans un contexte hors crise. Plus généralement, la réduction de la consommation des matières fragiles se fait à travers l’optimisation technologique, la digitalisation et les optimisations de nos moyens de traitement dans un premier temps. Dans un second temps, lorsque cela peut être envisagé, les ressources en raréfaction sont substituées par d’autres produits ou matières premières plus accessibles ayant un impact environnemental le plus réduit possible. Cette démarche est menée conjointement par nos équipes scientifiques et technologiques et nos fournisseurs, afin de développer de nouveaux produits ou procédés.</p>	
<p style="text-align: center;">VINCI</p>	<p>Cet enjeu lié aux ressources naturelles est l’axe prioritaire n°2 de notre ambition environnementale, intitulé « Optimiser les ressources grâce à l’économie circulaire ». Une analyse des enjeux environnementaux prioritaires est menée pour les principales filières d’approvisionnement. La sécurisation de ces filières fait partie intégrante des enjeux traités dans nos démarches d’achats responsable. Cela passe par une cartographie des enjeux, afin de déterminer les familles d’achats prioritaires, puis un travail sur des axes de progrès déclinés filière par filière et, impliquant, le cas échéant, des échanges avec les principaux fournisseurs.</p> <p>En complément, sur la production d’agrégats, l’une des activités du Groupe, les entités du pôle VINCI Construction développent des solutions d’agrégats recyclés, avec un objectif de doubler la quantité de matériaux recyclés produits en 2030 par rapport à 2020. Cette démarche se décline également au niveau des sites de production de matériaux recyclés, au travers de la démarche Granulats+.</p>	
<p style="text-align: center;">VIVENDI</p>	<p>Vivendi est attentif au respect de l’environnement et à la gestion des ressources, portant une attention particulière à la raréfaction des ressources naturelles et à l’utilisation optimale de celles-ci. Dans ce cadre, une étude a été menée en 2020 sur les principaux risques liés au changement climatique (et dont les résultats ont été communiqués dans le Rapport annuel – Document d’enregistrement universel 2020, section 2.2 du chapitre 2), un risque a été identifié concernant une pénurie importante de métaux stratégiques. Un tel risque, au vu de la complexité croissante des équipements et de la demande de produits de haute technologie, pourrait créer une sensibilité significative aux évolutions des prix. Ce risque a cependant été jugé comme marginal, au regard de sa probabilité d’occurrence et de son ampleur d’impact potentielle.</p>	

WORLDLINE

Les ressources limitées, en particulier les matières premières rares utilisées dans les composants électriques et les difficultés d'approvisionnement constituent un défi pour l'industrie numérique et pourraient avoir un impact sur l'activité de Worldline. Afin de sécuriser ses filières d'approvisionnement, et dans le cadre de son Plan de Continuité, Worldline procède à une qualification de ses fournisseurs lui permettant de sécuriser l'approvisionnement de certains composants sensibles. Grâce à cela Worldline sécurise sa chaîne d'approvisionnement en cas de manquement de l'un de ses fournisseurs. Par ailleurs, le Groupe veille à ce que les usines de production situées dans les zones à risques climatiques extrêmes (typhon, ouragan, inondation...) disposent d'une usine de secours vers laquelle les activités peuvent être transférées très rapidement. Worldline a également mis en place une nouvelle procédure pour la gestion prévisionnelle de la fabrication de ses terminaux de paiement, qui sont désormais fabriqués à la demande des clients. Le carnet de commandes est également optimisé avec le concours des clients pour accroître la visibilité sur la projection des volumes de production, permettant ainsi d'anticiper de plusieurs mois les futurs besoins de production. Grâce à cette démarche proactive, Worldline améliore la gestion des ressources stratégiques tout au long de sa chaîne de valeur.

Worldline optimise de façon durable le cycle entier d'exploitation des terminaux, de l'éco-conception, à la limitation des déchets électroniques et à leur récupération. Worldline favorise également le recours aux principes d'économie circulaire au travers de ses terminaux de paiement. En orientant son modèle d'exploitation de la vente de terminaux vers la récurrence d'une offre de service autour de ceux-ci, Worldline va accroître la prise en charge de leur cycle de vie chez le client utilisateur. Cette approche repose sur une approche plus vertueuse en matière d'entretien des terminaux permettant d'allonger leur durée de vie, donc d'exploitation et par conséquent de limiter la consommation de matières premières. De plus, cela permettra de s'assurer de la collecte des terminaux de paiement en fin de vie et de leur recyclage de manière la plus propre possible, tout en limitant ainsi la pression sur les ressources naturelles.

Concernant la fourniture de nos équipements informatiques, nous anticipons de possibles difficultés d'approvisionnement suite à la raréfaction de matières premières ou de conditions climatiques. Nos actions visent à inciter nos fournisseurs à recycler leurs matériels en fin de vie et réutiliser les matières des produits en fin de vie ainsi que l'allongement de la durée d'utilisation de nos équipements grâce à des actions sur le plan matériel et logiciel. Enfin, la constitution d'un stock de pièces détachées dans nos data centers afin de réparer et prolonger l'utilisation de nos équipements constitue également un de nos axes visant à sécuriser les approvisionnements.

Sociétés	<p>Q4 - La solidarité entre acteurs économiques, grandes et petites entreprises, semble nécessaire pour limiter les impacts négatifs de la crise actuelle. Comment votre groupe adapte-t-il, aux plans national et international, ses pratiques d'achat ou de vente, pour soutenir ses fournisseurs ou ses clients qui sont affectés par la crise ? Appliquez-vous des politiques différenciées pour les TPE-PME ? La crise vous a-t-elle poussé à changer structurellement vos politiques en la matière ?</p>		
	Réponses des sociétés	Sources	Evaluation par le WBR
<p>AIRBUS GROUP</p>	<p>With our Supplier Watchtower process, we are monitoring very cautiously and regularly the health of our suppliers from an industrial and financial angle. We are supporting suppliers to find solutions, including access to financing, adapt payment terms, inventory financing and management of orders. A number of Airbus key sourcing countries are offering state support to its resident suppliers, we are directing / assisting our suppliers to those solutions. During the COVID-19 crisis, we have adjusted our industrial system to the new environment and secured very stable production rates of our commercial aircraft business, although at a level which was around 40% lower compared to pre-COVID. These stable rates have allowed the supply chain to find their equilibrium and to be able to prepare themselves for a future ramp-up to come. Besides, Airbus has financially contributes to the “Ace Capital Partners support fund”. The fund to support the aviation industry’s supply chain is managed by Ace Capital Partners (formerly known as ACE Management) with the aim to preserve the French know-how and competencies, to reinforce the suppliers and to create new and resilient leaders. When it comes to the ramp-up of our commercial aircraft business, our objective has been to provide as much visibility as possible which is essential for our suppliers to protect their ability to support the ramp up.</p>	<p>Réponse FIR 2021</p>	<p>La réponse est plutôt étayée même si elle est incomplète. Les TPE/PME ne sont pas visées par exemple.</p>
<p>AIR LIQUIDE</p>	<p>En 2020 pendant la crise, nous avons organisé la continuité de nos activités pour servir l’industrie et la santé afin de satisfaire les besoins de nos clients et patients. Nous avons gardé des contacts fréquents avec nos clients et patients en nous concentrant sur leur satisfaction. Pour cela, nous avons tiré profit des outils que nous avons déployés récemment comme le programme la Voix du Client qui récolte et analyse les avis de nos clients partout dans le monde. Grâce à ce dialogue ouvert, le Groupe a pu conserver des perspectives financières au cours de l’année et continuer de signer des contrats avec nos clients. Dans la Santé en particulier, nos équipes sont pleinement mobilisées. Air Liquide fournit des gaz médicaux à plus de 15 000 hôpitaux et cliniques, principalement de l’oxygène médical pour soigner les patients atteints de covid-19 en soins intensifs. Là où le virus a été particulièrement actif, nos unités de production ont tourné à plein régime et nos techniciens ont installé des réservoirs d’oxygène temporaires dans les hôpitaux ou ont livré des bouteilles en continu pour augmenter les capacités de traitement. Pendant le printemps, face au besoin impérieux de respirateurs en France et avec l’aide de plusieurs industriels français, Air Liquide a livré à prix coûtant 10 000 unités, l’équivalent de trois années de production. Dans la Santé à Domicile, lorsque les visites en présentiel sont devenues interdites, Air Liquide est passé aux visites virtuelles et a ainsi pu assurer la continuité des soins aux patients. Par ailleurs, Air Liquide s’emploie à construire des partenariats de long terme avec ses fournisseurs dans un rapport de confiance mutuelle. C’est pourquoi nos filiales françaises ont été incitées à payer les factures de moins de 50 000 euros immédiatement aux fournisseurs de petite et moyenne taille. Enfin, en réponse à la crise sanitaire, la Fondation Air Liquide a lancé dès mars 2020 l’initiative covid-19. Plus de 2 millions d’euros ont été mobilisés sur deux ans avec un double objectif : soutenir des projets de recherche scientifiques et renforcer l’aide aux associations qui travaillent auprès des personnes les plus vulnérables face à la covid-19. La Fondation a d’ores et déjà approuvé plus de 10 projets scientifiques et 21 projets d’aides sociales d’urgence sur tous les continents.</p>	<p>Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel</p>	<p>La Société semble avoir été en ligne dans la gestion, sur le terrain, de la crise sanitaire. Pour autant, hormis s'engager (pour les filiales françaises) à payer les factures de moins de 50 k € immédiatement, la Société ne semble pas avoir mis en oeuvre une procédure particulière à destination de ses fournisseurs et clients au niveau mondial.</p>

ALSTOM	<p>Les équipes d'Alstom se sont mobilisées dans le monde entier pour soutenir la lutte contre la pandémie de Covid-19, en donnant des masques et autres équipements de protection aux hôpitaux, communautés locales et partenaires, en utilisant de la technologie 3D afin de fabriquer des visières, et en organisant du volontariat en soutien aux populations affectées. Plus de 216 000 masques et autres équipements de protection (gants, visières, gels hydroalcooliques, etc.) ont ainsi été donnés, et plus de € 154 000 en donations financières (principalement pour de l'équipement médical, des vêtements de protection, et banques alimentaires). Le budget de la Fondation Alstom a augmenté de 1,5 à € 1,9 M€ en 2020/21, permettant de sélectionner un plus grand nombre de projets cette année, et de s'intéresser plus particulièrement aux projets en lien avec les effets de la Covid-19.</p> <p>De plus, le portefeuille de solutions Healthier Mobility™ d'Alstom, composé de solutions pour mise en œuvre immédiate ou en cours de développement, a été spécifiquement développé pour détruire les virus, dont la Covid-19, tout en limitant leur impact sur l'environnement et la santé des passagers et en assurant fiabilité et durabilité des équipements ferroviaires. Alstom a notamment engagé des partenariats avec des acteurs de renommée internationale tels que le Bureau Veritas, des laboratoires de virologie et de santé, et les opérateurs.</p> <p>Enfin, dans le contexte de la crise sanitaire du Covid-19, la Direction des Achats d'Alstom a mis en place une « Tour de contrôle Covid-19 » pour garantir un contact permanent avec les fournisseurs et sous-traitants. L'objectif a été d'identifier les alertes liées au délai de livraison et à la capacité de production, mais aussi d'accompagner les plus petites structures dans cette situation inédite. Ainsi Bpifrance et l'association CARE (Compétitivité, Accompagnement, Rail et Emploi), créée par Alstom et Bombardier au sein de la filière ferroviaire, ont lancé en octobre 2020 un partenariat stratégique visant à soutenir et à accompagner, à très court terme les PME-PMI du secteur ferroviaire français impactées par la crise sanitaire de la Covid 19. Dans le cadre de ce programme, Bpifrance et CARE mettent à disposition des entreprises des diagnostics de conseil sur les thématiques du rebond, de la gestion de trésorerie et de la supply chain pour aider les entreprises à redéfinir leur stratégie dans le contexte économique et sanitaire actuel.</p> <p>Alstom est également membre de l'association Pacte PME depuis sa création en 2010. Cette association regroupe 50 entreprises (grandes entreprises publiques et privées) et 35 organisations</p>	AG du 28/07/21 - réponse du PDG d'Alstom au FIR	La réponse est partielle. Les politiques mises en œuvre à destination des TPE et PME ne sont pas décrites. Il n'est pas indiqué si la crise sanitaire a été l'occasion pour la Société d'évoluer quant à ses politiques en la matière.
ARCELORMITTAL	Non répondu.	Réponse FIR 2021, rapport annuel 2020 https://corporate-media.arcelormittal.com/media/qecblavu/arcelormittal-annual-report-2020.pdf	Une Société de cette envergure dispose en principe du personnel adéquat pour répondre au questionnaire. Il est donc étonnant qu'elle ait reporté à septembre ses réponses.
ATOS	Depuis plus d'un an, Atos a fait preuve de résilience et d'adaptabilité dans un environnement économique inédit. Cela a été possible grâce à une relation étroite avec les fournisseurs et partenaires afin de garantir aux clients une continuité opérationnelle. Ces résultats reposent sur une approche de sélection des fournisseurs adaptée et inclusive, ouverte aux multinationales mais également aux petites structures, tant locales que globales. Atos a par ailleurs développé un programme spécifique nommé « Scaler » en direction des start-ups et des structures en croissance, leur offrant un soutien technologique et matériel, et leur donnant accès à l'écosystème Atos.	Réponse FIR 2021, AG Atos 2021 https://atos.net/content/investors-documents/agm-2021/atos-ag-2021-presentation.pdf ; Document d'enregistrement universel 2020 https://atos.net/content/investors-documents/20	En 2020, la Société a mis en place une politique de rationalisation des coûts de sous-traitance et poursuivi les actions de remplacement des sous-traitants à coût élevé (cf. AG 2021). Cet élément n'a pas été porté à la connaissance du FIR.
AXA	Comme premier assureur mondial des entreprises, AXA est un partenaire privilégié des TPE et PME dans l'ensemble des pays où nous opérons. Nous sommes pleinement mobilisés depuis le début de la crise sanitaire pour protéger nos clients professionnels à travers des indemnisations. Afin de soutenir nos assurés touchés par la crise, les entités du Groupe ont par ailleurs pris de nombreuses mesures extracontractuelles. En France, notamment, AXA a par exemple gelé ou remboursé des cotisations, maintenu les garanties des contrats en cas de difficultés de paiement, et a été un des premiers contributeurs au Fond de solidarité de l'Etat. Nous avons par ailleurs adapté notre politique d'achats et accéléré le paiement des factures afin de soutenir la trésorerie de nos fournisseurs. Enfin, nous avons investi pour renforcer le capital des PME et TPE qui joueront un rôle de premier plan dans la relance de l'économie.	Réponse FIR 2021	Il est à noter que la question des pertes d'exploitation liées au Covid n'est pas ici visée (cf. litiges avec les restaurateurs français notamment).

<p style="text-align: center;">BOUYGUES</p>	<p>Les Métiers du Groupe Bouygues sont porteurs de croissance sur le long terme car ils répondent tous à des besoins essentiels : se loger, se déplacer, communiquer, s’informer et se divertir. Dans la crise sanitaire que nous traversons, tous les Métiers sont mobilisés pour assurer la poursuite de ces services essentiels. Bouygues Telecom veille à maintenir la qualité de ses réseaux, TF1 assure une information de qualité (et procure des programmes notamment adaptés aux périodes de confinement) et Bouygues Energies & Services assure le bon fonctionnement des lieux critiques comme les hôpitaux.</p> <p>Dès le début de la crise sanitaire, Bouygues a encouragé les initiatives de solidarité au niveau des Métiers ou à travers la politique de mécénat du Groupe. Tous les Métiers se sont ainsi mobilisés pour aider les populations et apporter leur soutien aux acteurs de la santé : don de masques chirurgicaux, réorientation d’une chaîne de production chez Colas pour la fabrication de gel hydroalcoolique, etc. Par ailleurs, la Fondation Francis Bouygues a fait don de 100 000 euros à deux projets menés par la Fondation Hôpitaux de Paris – Hôpitaux de France dans les EHPAD et les hôpitaux sur l’ensemble du territoire.</p> <p>Les pôles d’activités Médias et Télécoms du Groupe se sont également mobilisés au service d’opérations solidaires à travers la diffusion gracieuse par TF1 de spots de sensibilisation en lien avec l’épidémie ou encore le lancement d’appels aux dons au profit d’associations. Bouygues Telecom a également agi pour soulager la trésorerie de ses partenaires PME, en payant comptant, en avril et mai 2020, leurs factures, sans attendre le délai légal de paiement.</p> <p>Enfin, le respect des délais de paiement a été identifié par l’ensemble des Métiers comme un objectif important. La dématérialisation des factures a été accélérée. Ainsi, le taux de dématérialisation réalisé par le top 200 Fournisseurs de Bouygues Construction est passé de 65 % à 79 % au cours de l’année 2020. Chez Colas, la numérisation du processus d’engagement de la dépense ainsi que la dématérialisation des factures et des paiements s’est poursuivie. Bouygues Telecom s’est, par exemple, engagé début avril auprès de ses partenaires TPE/PME à payer comptant leurs factures sans attendre le délai légal de paiement, et ce pendant les 2 prochains mois, afin de soulager leur trésorerie. Cette mesure de solidarité pourrait atteindre 100 millions d’euros. Plus généralement, chacun des Métiers analyse, au cas par cas, les conditions de paiement pour tenir compte des difficultés rencontrées par ses fournisseurs, partenaires ou sous-traitants.</p>	<p>Réponse FIR 2021, Document d’enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel</p>	<p>Basique mais concret et applicable immédiatement.</p>
<p style="text-align: center;">BNP PARIBAS</p>	<p>Plusieurs actions ont été engagées afin de faciliter le règlement des sommes dues aux fournisseurs : instructions internes pour accélérer la validation et le paiement des factures quels que soient leur montant et leur date d’échéance, contacts proactifs engagés avec les fournisseurs pour fluidifier le processus de paiement et apprécier les difficultés éventuelles des plus fragiles. Ces mesures s’inscrivent à l’intérieur d’une politique générale exceptionnelle destinée à être suivie par l’ensemble des entités du Groupe en France et à l’étranger. Leurs effets sont régulièrement mesurés afin de les adapter si nécessaire. Les mesures les plus efficaces pourront le cas échéant être pérennisées.</p>	<p>Réponse FIR 2021, Document d’enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel</p>	<p>Les réponses montrent un soutien limité à la révision des termes de paiement si nécessaires et à un effort de fluidité dans les interactions avec leurs fournisseurs. Cela reste vague. L’impact de ces mesures prises dans le cadre d’un plan exceptionnel n’est pas commenté.</p>
<p style="text-align: center;">CAPGEMINI</p>	<p>La politique de Capgemini en termes de gestion des relations fournisseurs (Supplier Relationship Management – SRM) vise à créer une relation de long terme. Cela permet notamment à Capgemini et à ses fournisseurs d’aligner leurs feuilles de route, d’optimiser la performance opérationnelle, de favoriser la co-innovation, et cela passe évidemment par le respect des délais de paiement. Dans le contexte de crise de l’année passée, Capgemini a notamment entrepris les actions suivantes en France :</p> <ul style="list-style-type: none"> •encourager le plus possible ses fournisseurs à adopter notre solution de facture électronique, ce qui permet de générer un gain de temps important dans le processus de paiement ; •améliorer le cycle de traitement, de la gestion des exceptions avec les fournisseurs à la validation des factures par les opérationnels, pour en accélérer la mise en paiement. <p>En ce qui concerne nos clients, la plupart sont des grandes entreprises et seulement une petite minorité peut être qualifiée de TPE-PME. Il est clair que la situation sanitaire a eu et continue encore parfois à avoir un impact négatif sur bon nombre de nos clients. Alors que certains secteurs, comme les sociétés de commerce électronique et de distribution BtoC, ont été peu impactés ou ont même prospéré en raison de la situation sanitaire, d’autres secteurs, notamment l’industrie ou ceux liés aux voyages et aux loisirs, ont été massivement impactés. Comme nous entretenons des relations à long terme avec nos clients, nous avons œuvré avec certains clients afin d’assurer la continuité de leur activité, ce qui a pu se traduire par des remises temporaires, des délais de paiement prolongés et/ou des conseils gratuits sur le télétravail.</p> <p>Nous avons différencié notre approche en fonction de l’impact ressenti par le client plutôt que par sa taille. Cap Gemini s’engage à respecter les délais de paiement pour une bonne relation long terme avec ses fournisseurs.</p>	<p>Réponse FIR 2021, Document d’enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel</p>	<p>Pas de politique particulière adaptée à la crise mais de gros efforts ont été réalisés pour aider les entreprises à digitaliser leurs factures de manière à éviter tout délai de paiement.</p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">CARREFOUR</p>	<p>Soutien à l'économie locale Dans le cadre de la crise sanitaire, Carrefour a déployé de nombreuses initiatives en faveur des producteurs et commerces privés de débouchés durant cette période. Le Groupe a privilégié l'achat local et les circuits courts pour l'approvisionnement en fruits et légumes. En France, plus de 90 % des fruits et légumes de saison (hors produits exotiques non cultivables en Métropole) sont aujourd'hui d'origine française. À l'échelle du Groupe, près des trois-quarts des produits alimentaires sont issus de fournisseurs locaux. En outre, des initiatives solidaires locales ont été mises en place dans les différents pays du Groupe, afin de soutenir ses fournisseurs. A titre d'exemple, Carrefour Roumanie a proposé des paniers de produits de saison sur lesquels 25 % du prix de vente étaient reversés à un fonds de soutien agricole. Au Brésil, Carrefour a proposé des services financiers exclusifs à ses fournisseurs au moment où les banques restreignaient l'octroi de crédits.</p> <p>Gel des prix Durant la crise sanitaire, Carrefour a bloqué les prix de nombreux produits du quotidien afin d'aider les clients à faire face à leurs contraintes de pouvoir d'achat. Ce fut ainsi le cas en France et en Belgique lors des deux confinements instaurés au printemps puis à l'automne 2020 pour les prix de toutes les références vendues en magasin et en ligne, qu'il s'agisse de marques Carrefour ou de marques nationales (à l'exception des produits frais comme les fruits et légumes de saison ou les produits de la mer). Des mesures identiques ont été prises en Pologne, en Roumanie ou encore en Italie, où les prix de 350 produits de première nécessité ont été bloqués jusqu'à nouvel ordre à l'arrivée de la deuxième vague de l'épidémie.</p> <p>Opérations solidaires La Fondation Carrefour et les équipes locales de Carrefour ont multiplié les opérations de solidarité dans le monde afin de venir en aide aux populations les plus exposées aux effets socio-économiques de la pandémie. En Pologne, Carrefour a débloqué des fonds à chaque vague épidémique pour soutenir le personnel médical de 41 hôpitaux spécialisés dans les maladies infectieuses. En Roumanie, plus de 2 000 kits alimentaires ont été distribués aux familles les plus pauvres. En France, Carrefour a réactivé à l'automne 2020 la Plateforme Solidarité Associations en ligne, créée lors du premier confinement, pour mettre en relation les magasins et les associations caritatives afin de fluidifier l'acheminement des dons alimentaires vers les plus démunis. En Italie, ce sont 500 000 euros qui ont été débloqués par la Fondation Carrefour pour deux hôpitaux de Milan. Au Brésil, Carrefour a fait un don de 100 000 masques au gouvernement de l'État de Sao Paulo dès le début de la pandémie sur le territoire brésilien, fin avril, avant de distribuer l'équivalent de 15 millions de réal de denrées alimentaires aux familles les plus vulnérables. La crise sanitaire a réduit les débouchés de nombreuses PME du monde agricole/piscicole et de l'agroalimentaire. Carrefour soutient les acteurs de ces filières et se mobilise afin d'en limiter l'impact économique. exemple : Carrefour s'est engagé auprès des mareyeurs pour soutenir la pêche française, en garantissant des volumes et des prix d'achat sur une dizaine d'espèces majeures. - Pour les produits de saison en hypermarché, Carrefour s'est engagé à s'approvisionner exclusivement auprès d'agriculteurs français. Le Groupe a été le premier distributeur à contribuer au Fonds de Solidarité des Consommateurs et Citoyens créé par « C'est qui le patron ? ». Ce fonds a vocation à soutenir les personnes dont l'activité professionnelle non salariée a été fortement impactée par la crise (indépendants, commerces, agriculteurs, TPE). De manière plus générale, Carrefour a pour principe de respecter les délais contractuels prévus et est pleinement conscient de sa responsabilité envers les petits fournisseurs.</p>	<p>Réponse FIR 2021</p>	<p>A priori pas d'effort sur les délais de paiement en revanche ils font mention d'engagement de volume et de prix ce qui est déjà un bon début pour la grande distribution. Pas de données chiffrées sur l'impact de leurs actions auprès des fournisseurs et notamment sur la part de ces actions sur leurs achats globaux pour estimer "l'effort" pour Carrefour.</p>
---	--	-------------------------	--

CREDIT AGRICOLE	<p>Le Groupe est engagé dans une démarche d'achats responsables depuis 2012. C'est en s'appuyant sur cette pratique structurellement ancrée qu'il a pu aider ses fournisseurs à affronter la crise COVID, aussi bien en France qu'à l'international, en dialoguant avec eux pour trouver des mesures adaptées à leur secteur d'activité, utiles pour eux, avec une attention particulière en faveur des TPE/PME et des entreprises du secteur protégé en veillant, notamment, à ce qu'ils ne subissent aucun retard de paiement malgré les modifications dans les organisations de travail imposées par la crise sanitaire. En complément, Crédit Agricole S.A. a mis en place des avances pour des prestations suspendues ou des paiements forfaitaires pour des prestations récurrentes.</p> <p>Un dialogue rapproché avec les fournisseurs a permis de s'adapter à la diversité des situations et des secteurs d'activité, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Consulting : poursuite des missions en distanciel avec équipement des prestataires en matériel Crédit Agricole S.A. ; -Restauration : engagement jusqu'au 31 décembre 2021 d'une participation forfaitaire aux frais de fonctionnement quelle que soit la fréquentation des restaurants d'entreprise ; -Entretien/ménage : suspension et adaptation des prestations, rapidement compensée par les prestations de désinfection -Immobilier : poursuite des chantiers. <p>L'action globale dans ce domaine est reconnue par la Médiation des Entreprises, qui a attribué pour la 3ème fois à Crédit Agricole SA le « Label Relations Fournisseurs et Achats Responsables » en avril dernier. Afin de tenir compte de la situation de ses prestataires dans le contexte du Covid-19, le groupe Crédit Agricole S.A., via ses directions achats, a travaillé sur trois niveaux d'actions : - accélération des paiements sans attendre la date d'échéance et règlement en priorité des TPE et PME ; - mise sous surveillance des fournisseurs TPE et PME en dépendance économique vis-à-vis du Groupe ainsi que celles présentant une fragilité financière, afin de prévenir toute dégradation de leur situation ; - décision de reporter les prestations et événements non réalisés plutôt que de les annuler. Afin de tenir compte de la situation de ses prestataires dans le contexte du Covid-19, le groupe Crédit Agricole S.A., via ses directions achats, a travaillé sur trois niveaux d'actions : - accélération des paiements sans attendre la date d'échéance et règlement en priorité des TPE et PME ; - mise sous surveillance des fournisseurs TPE et PME en dépendance économique vis-à-vis du Groupe ainsi que celles présentant une fragilité financière, afin de prévenir toute dégradation de leur situation ; - décision de reporter les prestations et événements non réalisés plutôt que de les annuler.</p>	<p>Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel</p>	<p>Des réponses concrètes sur leurs actions vis-à-vis de leurs fournisseurs pendant la crise même si on ne connaît pas l'impact financier</p>
DANONE	<p>Danone a depuis longtemps intégré cette logique de co-création avec l'ensemble de son écosystème y compris ses parties prenantes les plus fragiles. En effet, près de 80% de ses fermiers possèdent des exploitations de moins de 10 vaches, ainsi Danone a mis en place les contrats dits CPM (Cost Performance Model) qui permettent de garantir des revenus plus stables aux agriculteurs laitiers et incitent à la transition vers les nouvelles pratiques d'agriculture régénératrice. Les fonds d'innovation sociale de Danone permettent aussi de contribuer à la solidarité entre les acteurs économiques : par exemple, le fonds Danone Communities soutient 12 entreprises sociales qui impactent près de 10 millions de personnes au quotidien pour l'accès à l'eau et la lutte contre la malnutrition.</p> <p>Au cœur de la pandémie du COVID-19, la priorité de Danone a été de maintenir sa chaîne d'approvisionnement pour pouvoir continuer à apporter ses produits d'alimentation du quotidien à ses consommateurs, et de protéger les intérêts de tout son écosystème par des actions de terrain majeures. Pour ses partenaires, un soutien financier significatif a été débloqué. Il comprenait notamment des facilités de trésorerie pour octroyer des délais de paiement étendus et des facilités de trésorerie aux agriculteurs, fournisseurs et clients de plus petite taille dans le monde entier. Ces actions ont été financées sur les fonds propres de l'entreprise ; et pour s'assurer que les autorités puissent venir en priorité en aide aux entreprises qui en avaient le plus besoin, Danone n'a procédé à aucun report de charges sociales ou fiscales pendant cette période. Depuis le début de la pandémie du COVID-19, la priorité de Danone a été de maintenir sa chaîne d'approvisionnement pour pouvoir continuer à apporter ses produits d'alimentation du quotidien à ses consommateurs, et de protéger les intérêts de tout son écosystème par des actions de terrain majeures. A l'égard de ses partenaires notamment, Danone a mis en place un soutien financier d'environ 300 millions d'euros. Il comprend 250 millions d'euros de facilités de trésorerie pour octroyer à l'échelle mondiale des délais de paiement étendus et des facilités de trésorerie aux agriculteurs, fournisseurs et clients de plus petite taille dans le monde entier ; un fonds de 10 millions de dollars destiné à soutenir les entrepreneurs du portefeuille de Danone Manifesto Ventures ; ainsi qu'une dotation supplémentaire de 20 millions d'euros au Fonds Danone pour l'Ecosystème, qui soutient depuis 2009 l'écosystème de Danone à travers des initiatives dans le domaine de l'emploi, des compétences, de l'employabilité et du micro-</p>	<p>Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel</p>	<p>Actions très concrètes auprès de tout son écosystème économique et très diverses permettant de couvrir beaucoup de besoins. Les attentes en termes de soutien économique lié à la crise ont été travaillées dans leur globalité avec des réponses très concrètes et pragmatiques. En phase avec la communication et l'image de Danone sur les sujets de RSE.</p>

	<p>entrepreneuriat, et dont les dotations ont désormais atteint un total cumulé de plus de 125 millions d'euros. Pour les personnes les plus vulnérables, Danone a contribué à hauteur de 6 millions d'euros de dons depuis le début de la crise, auxquels s'ajoutent 32 millions de produits distribués gratuitement. Ces actions ont été entièrement financées sur les fonds propres de l'entreprise ; et pour s'assurer que les autorités puissent venir en priorité en aide aux entreprises qui en avaient le plus besoin, Danone n'a procédé à aucun report de charges sociales ou fiscales pendant cette période.</p>		
DASSAULT SYSTEMES	<p>Conscient de sa responsabilité sociétale, notamment à l'égard de son écosystème, Dassault Systèmes est d'une manière générale soucieux de la qualité de ses relations avec ses partenaires et fournisseurs et de l'efficacité de ses processus de règlement de ses fournisseurs.</p> <p>En particulier, dans ce contexte économique difficile pour les entreprises françaises, notamment les plus petites, Dassault Systèmes a décidé, dès le 9 avril 2020, de raccourcir les délais de paiement à 30 jours net pour les TPE/PME/ETI françaises, au lieu du délai contractuel par défaut de 45 jours à compter de la fin du mois d'émission de la facture.</p> <p>Cette mesure, qui perdure depuis avril 2020, a bénéficié à 585 fournisseurs.</p> <p>Pour mémoire, dès mars 2020, Dassault Systèmes a pris l'engagement de préserver les emplois des collaborateurs en garantissant une stabilité des effectifs sur l'année 2020 et a maintenu la politique salariale annuelle.</p> <p>L'entreprise a aussi multiplié les initiatives afin de soutenir ses clients, ses partenaires et les communautés du monde entier pendant la pandémie de COVID-19. Ainsi, la disponibilité de la plateforme 3DEXPERIENCE sur le cloud a offert les conditions de collaboration à distance permettant la continuité des projets et programmes d'innovation durable.</p>	<p>FIR2021 Rapport d'engagement Démarche de rapprochement de Dassault avec Cap Gemini pour aller vers une entreprise "intelligente" dans le respect des hommes où qu'ils soient :</p> <p>https://www.globenewswire.com/news-release/2021/06/30/2255924/0/fr/Communiqu%C3%A9-de-presse-Capgemini-et-Dassault-Syst%C3%A8mes-vont-</p>	<p>Dassault qui avait été particulièrement exemplaire en 2020 (avec 3 étoiles dans le rapport FIR2020) a maintenu ses efforts en 2021. Dassault semble très investi sur le respect des salariés et fournisseurs/clients. Il est difficile de trouver des éléments qui contredisent ces communications.</p>
ENGIE	<p>S'agissant des clients particuliers, Engie s'est engagée à venir en aide aux clients particuliers en France les plus fragilisés en engageant 12M€ à travers le remboursement de deux mois d'abonnement en électricité pour 600 000 foyers aidés en 2020. Engie a également offert des facilités de paiement sur 6 mois pour les entreprises de moins de 10 salariés ayant dû cesser leur activité et celles ayant été impactées fortement par la crise en France.</p>	<p>FIR 2021 Rapport d'engagement</p>	<p>Engie a proposé à ses fournisseurs un soutien financier et logistique, ce qui démontre son souci de ceux-ci pendant la crise. Elle a eu à cœur de les aider à assurer la continuité de leurs activités, par le biais de la mise en place de plans de continuité d'activité.</p>

<p style="text-align: center;">ESSILORLUXOTTICA</p>	<p>As a global industry leader, EssilorLuxottica is conscious of the effects generated by the COVID-19 pandemic on the global economic framework and especially on SMEs and micro-enterprises. For this reason, since the onset of the pandemic, the Company has been working closely with eyecare professionals by implementing new sales protocols, donating personal protective equipment including masks and hand sanitizer, sharing health and safety protocols (e.g. how to re-organize in-store spaces for increased safety and safe use of instruments for eye exams and measurement), offering innovative remote order taking tools and providing access to enhanced digital tools such as the “Digital Reach Out” platform to create a safe and meaningful connection with clients. The Company also assisted customers with a new product offering, as well as training in order to accompany a safe return to practice. EssilorLuxottica also adapted its internal safety protocols setting new standard for industrial hygiene across its plants, labs, and distribution going forward. To preserve the value of the Company’s supply chain and maintain strong relationships with partners and suppliers, while still efficiently managing payment terms, the Company implemented supply chain financing tools that allowed suppliers to receive immediate payments at a competitive cost. Furthermore, throughout the course of the pandemic, the Company has carefully considered the strong impact of COVID-19 in dealing with its clients, especially the smaller ones.</p> <p>To protect its network of inclusive businesses – the primary vision care entrepreneurs providing sustainable access to vision care to communities at the base of the pyramid – the Company’s social impact fund, Vision For Life, announced a Euro 300,000 financial support scheme to help over 1,800 entrepreneurs whose livelihoods are at risk. Based in India, Bangladesh, Indonesia, Cambodia and Kenya, each primary vision care entrepreneur is to receive a cash assistance sum, equivalent to one month’s income.</p> <p>To support the communities where EssilorLuxottica operates, the Company has also donated over 2 million units of personal protective equipment including safety goggles, protective eyewear, face masks and face shields to hospitals, public institutions, and partners globally. Since September of last year, EssilorLuxottica has produced approximately 150 million masks on behalf of the Italian government and 500,000 KN95 masks have been produced in-house for employees in China. In France, the Company donated 20,000 masks, 10,000 protective goggles and 15,000 pairs of gloves along with hydroalcoholic gels, hospital gowns, overshoes, gloves and protective caps to frontline workers including healthcare personnel, firefighters, caregivers and security forces.</p>	<p>FIR 2021 Rapport d'engagement</p>	<p>EssilorLuxottica est peu intervenue sur les allègements de conditions de paiement mais plus sur la mise à disposition de matériel sanitaire et d'aide pour subvenir aux besoins des petits entrepreneurs dans les pays défavorisés. La subvention d'Essilor dans son fonds social "vision for life" destinée à soutenir 1 800 entrepreneurs dont la survie est à risque ne semble pas à la hauteur des enjeux. 300 k€ pour 1 800 entrepreneurs, le ratio par entreprise reste peu élevé.</p>
<p style="text-align: center;">HERMES INTERNATIONAL</p>	<p>Notre politique d’achats n’a pas changé depuis des décennies, elle est marquée par une grande fidélité à nos partenaires de toute taille, incluant des TPE-PME. Pendant la crise, nous avons assuré un contact très étroit avec nos partenaires, afin d’évaluer avec eux l’aide dont ils pouvaient avoir besoin. Cette aide a pris différentes formes, adaptées à leur situation particulière. Nous avons ainsi fourni à certains du matériel (gants, masques, gel hydroalcoolique) pour permettre le redémarrage de production après le premier confinement. Nous avons maintenu des commandes, ou anticipé des paiements, ou consenti des avances, ou fourni une aide pour compléter des demandes de prêt (PGE) pour d’autres.</p>	<p>FIR 2021 Rapport d'engagement</p>	<p>Prise en compte de la crise avec un soutien matériel et financier aux partenaires de toutes tailles de l'entreprise, notamment les TPE et PME.</p>

Kering opère sur le marché du luxe, dont les chaînes d'approvisionnement sont structurées de manière très spécifique. Ainsi, notre portfolio de fournisseurs compte plusieurs milliers de fournisseurs de taille réduite en majorité – le nombre moyen de salariés par fournisseur étant d'environ 58. Cette moyenne est de 36 salariés par fournisseur en Italie, où sont situés 85 % de nos fournisseurs.

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 qui a touché le monde en 2020, et pleinement conscients de leur rôle d'acteurs responsables et citoyens engagés dans leurs territoires d'implantation, Kering et ses Maisons ont porté une attention toute particulière à leurs fournisseurs et partenaires commerciaux et ont souhaité être à leurs côtés pour leur apporter soutien et aide. Ont été en particulier mis en œuvre :

- un suivi vigilant de l'impact financier de la crise chez les fournisseurs du Groupe ;
- le respect strict par le Groupe de tous les termes et conditions des contrats, et en particulier des délais de paiement, avec pour certains fournisseurs la mise en place de règlements anticipés ou de solutions d'affacturage inversé ;
- la mise en place d'initiatives locales, par exemple en Italie, en association avec les autorités et les organisations professionnelles, pour apporter conseil et soutien et s'assurer de la bonne information des fournisseurs sur les mesures de protection et d'urgence à adopter, particulièrement pour la santé et la sécurité de leurs collaborateurs, mais aussi sur les mesures d'aide gouvernementale existantes.

En mai 2020, Gucci a par ailleurs renouvelé et étendu aux entreprises de taille plus modeste de sa chaîne de fournisseurs en Italie, son partenariat mis en place dès 2015 avec la banque Intesa SanPaolo, pour permettre l'accès à des prêts de manière rapide et à des conditions attractives. Grâce au soutien de Gucci, ces entreprises, qui fournissent la maison italienne en cuir, textile, bijoux ou accessoires et représentent au total plus de 20 000 emplois, bénéficient ainsi des conditions réservées aux grands groupes, à des taux d'intérêts raisonnables. Avec ce programme « Sviluppo filiere », Gucci et Intesa SanPaolo visent ainsi à soutenir la filière de production « Made in Italy » et permettre à ces PME de survivre à l'urgence créée par la pandémie de Covid-19 et financer leur croissance, leur développement à l'international et le redémarrage des sites de production.

En parallèle, les audits sociaux conduits au cours de l'année ont intégré dans les questionnaires d'évaluation et de vérification sur sites de nouvelles questions liées à la pandémie et particulièrement sur les mesures de santé et sécurité mises en place pour la protection des employés des fournisseurs. Ceci est toujours en cours.

Enfin, en novembre 2020, une étude portant exclusivement sur la crise sanitaire a été réalisée par les équipes de Kering qui centralisent la gestion et l'évaluation des fournisseurs pour les marques, auprès des plus de 1 500 fournisseurs directs des marques. Plus de 80 % des fournisseurs sollicités ont répondu à cette étude, conduite en ligne de manière anonyme, permettant ainsi au Groupe de disposer de données précises sur l'ampleur et les répercussions de la pandémie de Covid-19 et la manière dont ses fournisseurs ont pu y faire face. Les résultats ont été partagés avec chaque Maison, afin qu'elles aient chacune une vision de la santé globale de leurs fournisseurs et puissent le cas échéant faire preuve de vigilance et de soutien.

FIR 2021
Rapport
d'engagement

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 qui a touché le monde en 2020, et pleinement conscients de leur rôle d'acteurs responsables et citoyens engagés dans leurs territoires d'implantation, Kering et ses Maisons ont porté une attention toute particulière à leurs fournisseurs et partenaires commerciaux et ont souhaité être à leurs côtés pour leur apporter soutien et aide. Ont été en particulier mis en œuvre :

- un suivi vigilant de l'impact financier de la crise chez les fournisseurs du Groupe ;
- le respect strict par le Groupe de tous les termes et conditions des contrats, et en particulier des délais de paiement, avec pour certains fournisseurs la mise en place de règlements anticipés ou de solutions d'affacturage inversé ;
- la mise en place d'initiatives locales, par exemple en Italie, en association avec les autorités et les organisations professionnelles, pour apporter conseil et soutien et s'assurer de la bonne information des fournisseurs sur les mesures de protection et d'urgence à adopter, particulièrement pour la santé et la sécurité de leurs collaborateurs, mais aussi sur les mesures d'aide gouvernementale existantes.

En mai 2020, Gucci a par ailleurs renouvelé et étendu aux entreprises de taille plus modeste de sa chaîne de fournisseurs en Italie, son partenariat mis en place dès 2015 avec la banque Intesa SanPaolo, pour permettre l'accès à des prêts de manière rapide et à des conditions attractives. Grâce au soutien de Gucci, ces entreprises, qui fournissent la maison italienne en cuir, textile, bijoux ou accessoires et représentent au total plus de 20 000 emplois, bénéficient ainsi des conditions réservées aux grands groupes, à des taux d'intérêts raisonnables. Avec ce programme « Sviluppo filiere », Gucci et Intesa SanPaolo visent ainsi à soutenir la filière de

visent ainsi à soutenir la filière de production « Made in Italy » et permettre à ces PME de survivre à l'urgence créée par la pandémie de Covid-19 et financer leur croissance, leur développement à l'international et le redémarrage des sites de production. En parallèle, les audits sociaux conduits au cours de l'année ont intégré dans les questionnaires d'évaluation et de vérification sur sites de nouvelles questions liées à la pandémie et particulièrement sur les mesures de santé et sécurité mises en place pour la protection des employés des fournisseurs. Ceci est toujours en cours. Enfin, en novembre 2020, une étude portant exclusivement sur la crise sanitaire a été réalisée par les équipes de Kering qui centralisent la gestion et l'évaluation des fournisseurs pour les marques, auprès des plus de 1 500 fournisseurs directs des marques. Plus de 80 % des fournisseurs sollicités ont répondu à cette étude, conduite en ligne de manière anonyme, permettant ainsi au Groupe de disposer de données précises sur l'ampleur et les répercussions de la pandémie de Covid-19 et la manière dont ses fournisseurs ont pu y faire face. Les résultats ont été partagés avec chaque Maison, afin qu'elles aient chacune une vision de la santé globale de leurs fournisseurs et puissent le cas échéant faire preuve de vigilance et de soutien.

LEGRAND	<p>Dès le début de la crise, Legrand s'est attaché à avoir une attitude responsable envers l'ensemble de ses parties prenantes, et notamment envers ses clients et ses fournisseurs.</p> <p>Le Groupe a tout d'abord travaillé activement à assurer une continuité de service à destination de ses clients dont l'activité est essentielle au fonctionnement de l'économie. Ainsi, la quasi-totalité des centres logistiques et de productions sont restés ouverts tout en poursuivant des services de support aux clients (équipes de vente et de service) dans la plupart des pays du Groupe, dans le respect des meilleures conditions sanitaires. Nous avons dû parfois accompagner des clients, par exemple en termes d'accès aux devises dans leur pays d'établissement, en augmentant ponctuellement nos encours au-delà des montants habituels. Au total, nous n'avons pas observé de hausse significative de défaillances de nos clients.</p> <p>Par ailleurs, la politique d'achats de Legrand est orientée vers une relation de partenariats et de soutien à son écosystème.</p> <p>En France, par exemple, cette politique est confirmée par le label Relations Fournisseurs Responsables obtenu depuis 2012, qui certifie notamment la haute qualité du délai de traitement des factures reçues. Comme d'autres acteurs économiques français, le Groupe fait également l'objet ponctuellement de contrôles de la part de l'administration publique quant au respect des délais de paiements. Le dernier, ayant eu lieu en 2020, s'est conclu sans commentaires de la part des autorités. Plus généralement, face à la crise provoquée par le Covid-19, l'attitude responsable du Groupe envers ses fournisseurs s'est traduite par un engagement à :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Respecter strictement les échéances de paiement et même les accélérer ponctuellement pour les rares structures partenaires affaiblies par la crise ; et -Réceptionner les commandes conclues avant la crise. <p>Dans une démarche solidaire envers les PME-TPE, Legrand a également partagé auprès du Conseil National des Achats ses sources d'approvisionnement fiables en équipements de protection sanitaires contre le Covid-19, ce afin d'aider les PME-TPE à obtenir ces équipements.</p> <p>En complément, Legrand adopte un traitement équitable et responsable envers tous ses partenaires, y compris les PME-TPE. A ce titre, le Groupe n'a pas procédé à une adaptation particulière de sa politique d'ensemble. Legrand s'est toutefois assuré que les entreprises de sa chaîne économique les plus exposées aux conséquences de la crise actuelle, notamment en termes de trésorerie, bénéficient de conditions et de mesures d'accompagnement spécifiques lorsque cela était possible.</p>	FIR 2021	Vrai changement 2021 vs 2020 avec une approche claire et argumentée de tout un plan de soutien au tissu de PME/TPE partenaires alors que 2020 se résumait à un respect des délais de paiement. La notation zero étoile en 2020, mérite largement d'être revue. Sa politique fournisseur semble aujourd'hui être parmi les "bons élèves".
L'OREAL	L'Oréal s'est fortement engagé pour soutenir clients et fournisseurs avec : la mise en place d'un fonds de solidarité pour les communautés du programme Solidarity sourcing en concertation avec les ONG locales, en distribuant dans plus de 40 pays 15 millions d'unités de gels hydroalcooliques et plus de 4,3 millions de produits, en gelant les créances de plus de 100 000 clients et en raccourcissant les délais de paiement de 9000 fournisseurs	FIR 2021 Rapport d'engagement	Mesures précises : un des rares acteurs à être rentré autant dans le détail des mesures mises en place. L'Oréal, pour la 2ième année consécutive, s'est mobilisé pour aménager ses conditions de paiement : d'ailleurs, ils communiquent de façon précise toutes les actions menées.
LVMH	Concernant nos fournisseurs, des actions très concrètes ont été menées tout au long de l'année 2020 pour venir en soutien actif. Cela a pu se traduire, par exemple, par la fourniture de produits de protection et d'hygiène (masques, blouses et gel en particulier), par une aide financière directement versée auprès de sous-traitants de nos fournisseurs (broderie en Inde), par une réduction des délais de paiement de "30 jours" à "à réception". Les TPE-PME ont été suivies plus particulièrement quand leur situation risquait d'être plus fragile dans ce contexte de crise. Ce suivi plus particulier est toujours en place.	FIR 2021 Rapport d'engagement	Mesures explicites "à réception". LVMH a eu une démarche d'accompagnement de ses fournisseurs avec une mesure simple de paiement "à réception".
MICHELIN	Le Groupe Michelin a été cité comme entreprise solidaire début mai 2020 par le comité de crise (du ministère de l'Economie et des Finances) sur les délais de paiement pour sa gestion des délais de paiement vis à vis de ses fournisseurs critiques. Le suivi de plus de 2250 fournisseurs et des échanges réguliers avec les fournisseurs les plus à risque au plus fort de la crise COVID19 ont permis de mettre en place une dizaine de solutions vis à vis de ces fournisseurs - dont des délais de paiement accélérés - et ont renforcé les liens avec les fournisseurs. La surveillance des fournisseurs fragiles se poursuit à ce jour, sur un périmètre plus étendu, et un suivi régulier a été mis en place.	FIR 2021 Rapport d'engagement	Classé 1* en 2020, il semble que Michelin ait renforcé ses actions en ce domaine, avec 2250 entreprises suivies et des actions concrètes mises en oeuvre, telles que notamment le raccourcissement des délais de paiement et une coopération plus proche avec ses fournisseurs. Toutefois, le contraste entre le suivi de 2250 entreprises et la mise en place d'une dizaine d'actions (seulement) laisse songeur et pose question sur le réel engagement de Michelin.

<p style="text-align: center;">ORANGE</p>	<p>Dès mi-mars 2020, Orange s'est mobilisé en vue de coordonner les actions tant vis-à-vis de ses clients que de ses fournisseurs, en respectant les évolutions réglementaires que la crise sanitaire imposait dans les différents pays où le Groupe est présent. Les équipes ont fait preuve d'agilité pour assumer les demandes particulières émanant des clients et fournisseurs d'Orange en enrichissant leurs capacités d'analyse mais aussi d'informations plus qualitatives permettant d'apporter une réponse adaptée à la situation qui se présentait.</p> <p>Ainsi, dès le début de la crise, Orange a accéléré le paiement des petits fournisseurs et a accompagné les fournisseurs en situation sensible. Près de 10 000 fournisseurs ont bénéficié de ces mesures de paiement comptant avec un montant cumulé de près 800 millions d'euros. Ces dispositifs ont été progressivement normalisés sur le deuxième semestre 2020, en tenant compte de l'évolution de leurs situations.</p> <p>La posture d'Orange a été saluée par le médiateur des entreprises, dans un communiqué du mois d'avril 2020, comme faisant partie des 10 premières entreprises solidaires identifiées par le comité de crise sur les délais de paiement du ministère de l'économie et des finances.</p> <p>Par ailleurs, Orange a décidé de soutenir les acteurs de la filière infrastructures numériques réseaux en France en leur accordant des avances de trésorerie tout en poursuivant ses commandes de prestations malgré la baisse des activités de déploiement. Ce sont plus de 100 millions d'euros qui ont été mobilisés spécifiquement dans le cadre du soutien solidaire à l'écosystème des infrastructures numériques. Orange reste évidemment attentif à l'évolution de la situation économique afin d'adapter au mieux ces mesures. Concernant les clients, ces derniers ont été différemment impactés par la crise sanitaire et ses implications économiques dans les différentes géographies où le Groupe est présent.</p> <p>Dans la zone Afrique et Moyen-Orient, le marché restant majoritairement prépayé, Orange a porté ses efforts sur l'amélioration de la fluidité des échanges commerciaux au travers de la disponibilité de la monnaie sous forme électronique. Orange a appliqué des tarifs spéciaux, voire la gratuité temporaire, des opérations de transferts pour permettre de soutenir l'économie locale en maintenant une circulation des fonds mais aussi en permettant aux gouvernements de verser des aides et prestations sociales via les services de monnaie électronique. Ces services ont permis aussi aux diasporas de soutenir les familles à distance au travers des transferts inter régionaux.</p> <p>Dans la zone Europe, le principal impact a été la fermeture des boutiques lors des périodes de confinement. Des moyens digitaux et dématérialisés (Orange et Moi, prélèvement automatique, consultation on line des factures, vente à distance) ont progressivement vu le jour pour palier l'incapacité des clients à acheter des moyens de communication ou à payer leurs factures dans les points de vente Orange, permettant de limiter l'envolée des impayés et redonner aux clients des moyens de fonctionnement modernes concourant au renforcement de la transformation digitale de la relation clients.</p> <p>En France et en Espagne, un suivi des défaillances de paiement et défaillances d'entreprises a été mis en place avec un pilotage plus resserré sur les secteurs en crise, tels que le tourisme, les hôtels cafés restaurants, les services aux entreprises, le commerce de détail, etc., permettant d'accompagner de manière différenciée les clients se manifestant et demandant des mesures d'accompagnements spécifiques (par exemple, mise en place d'échéanciers étalant le paiement des factures).</p>	<p>FIR 2021 Rapport d'engagement</p>	<p>Par rapport à 2020, l'engagement et les actions d'Orange en France et dans le monde se sont considérablement accrues. Du fait de la position de cette société au cœur de la vie des entreprises de toutes tailles et particulièrement des petites, en période de covid en particulier, ses actions se sont intensifiées tant dans le domaine des communications que des transferts de paiement. Acteur majeur de la survie de l'activité économique et sociale en période de pandémie, Orange a mis en 2021 un fort accent sur la dimension de partenariat et ses relations avec toutes les parties prenantes, incluant fournisseurs, entreprises clientes mais aussi les particuliers. Actions détaillées pour que fournisseurs mais aussi tous les clients de quelque activité que ce soit (téléphonie, internet, transfert de paiement) aient des services accélérés et attentifs. Classé 3* en 2020, il semble que la crise a encore renforcé l'engagement d'Orange en ce domaine et sa performance.</p>
<p style="text-align: center;">PERNOD RICARD</p>	<p>Nous avons pris des initiatives variées pour aider nos partenaires fragilisés par la crise, notamment en adaptant leurs conditions de paiement, y compris dans le secteur hors domicile, et par la fourniture de gels hydro alcooliques.</p>	<p>Réponse FIR 2021</p>	<p>La réponse proposée est légère. Elle aurait méritée d'être plus étoffée afin que l'entreprise démontre une volonté forte de soutenir ses fournisseurs.</p>
<p style="text-align: center;">PUBLICIS</p>	<p>Dans le cadre de notre plan d'actions à l'égard des fournisseurs autour des conséquences de la pandémie, nous avons porté une attention particulière au règlement rapide des factures issues des TPE et PME nombreuses avec lesquelles nous travaillons, avec le souhait de poursuivre nos collaborations avec un très grand nombre d'entre elles.</p>	<p>FIR 2021 Rapport d'engagement</p>	<p>Réponse, très administrative en 2020 et 21. Seul engagement, payer rapidement les factures. Publicis montre une implication "a minima" sans réelle évolution avec 2020 où ce même engagement de règlement rapide avait été mentionné.</p>

<p style="text-align: center;">RENAULT</p>	<p>La crise de la Covid-19 a profondément affecté l'ensemble des parties prenantes de la filière automobile. La solidarité est une valeur cardinale du Groupe Renault.</p> <p>Solidarité avec les clients</p> <p>Le Groupe Renault a répondu présent pour ses clients de deux manières :</p> <p>-La croissance du programme Garages Renault Solidaires</p> <p>Avec les offres des Garages Renault Solidaires, des garages du réseau Renault se portent volontaires pour aider des publics à faibles revenus, identifiés par des prescripteurs sociaux (associations, plateformes de mobilité, organismes sociaux, acteurs de l'emploi, etc.), en leur proposant des offres d'entretien ou de réparation à prix coûtant, avec la qualité de service du Groupe Renault. Ainsi, plus de 1 500 personnes ont été orientées vers ce programme en 2020, soit près de 10 000 personnes depuis son lancement.</p> <p>En outre, le Groupe Renault déploie depuis 2018, en lien avec l'Action Tank Entreprise et Pauvreté et plusieurs partenaires prescripteurs (at-entreprise-pauvrete.org), une offre de location longue durée avec option d'achat adossée à un micro-crédit sur des véhicules particuliers neufs et véhicules utilitaires. Ces offres s'adressent exclusivement à des personnes qui ne sont pas éligibles au crédit classique. Cette opération a été proposée à près de 4 500 bénéficiaires potentiels en 2020. Les résultats obtenus en 2020 montrent que le programme touche bien sa cible. L'objectif du Groupe est de développer considérablement l'offre en LOA d'ici 2025.</p> <p>-Des conditions adaptées pour les réseaux de distribution et les clients</p> <p>Les marques du Groupe Renault, via sa filiale RCI Bank & Services, ont accompagné leurs différents clients dans le cadre de la crise sanitaire en les soutenant avec différentes actions pro-actives en France et à l'international :</p> <ul style="list-style-type: none"> •Des reports d'échéance de 3 mois ont été mis en place pour tous les concessionnaires toutes marques, tous pays. Un moratoire a également été mis en place pour l'ensemble du réseau depuis mars/avril 2020 pour une durée de 1 an. •Des mesures ont également été prises au profit des clients particuliers : offres spéciales avec 2 à 3 mois de loyers offerts, offres spécifiques sans apport, offres flexibles, etc. •Des mesures similaires ont profité aux clients grands comptes et TPE/PME : décalage des prélèvements sans frais complémentaires, décalage des dates d'exigibilité de 3 mois pour tous les clients flottes, formules sans apport avec 3 premiers loyers offerts, etc. <p>Solidarité avec les fournisseurs</p> <p>Dans sa relation avec ses fournisseurs, le Groupe Renault s'inscrit dans le cadre de la « Charte d'engagement sur les relations entre clients et fournisseurs au sein de la filière automobile » qui promeut les bonnes pratiques entre les acteurs de cette filière. Signée en 2009, cette Charte a été amendée en mai 2020 pour renforcer les relations stratégiques, économiques et contractuelles entre ses signataires, au regard des circonstances particulières créées par la crise de la Covid-19.</p> <p>La Charte fait l'objet d'un comité de suivi au sein duquel sont représentés tous les signataires. Ce comité porte une attention particulière aux conséquences de la crise sur l'ensemble de la filière.</p> <p>D'une manière plus générale et au-delà la crise actuelle, le Groupe Renault déploie une politique d'achats responsables sur l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement (pour plus de détails sur la démarche d'achats responsables du Groupe, voir chapitre 2.5.2 du Document d'enregistrement universel 2020).</p>	<p>Réponse FIR 2021</p>	<p>Renault s'engage envers ses fournisseurs de façon normative (charte). Cette entreprise semble être très volontaire sur le sujet, mettant en œuvre des actions financières notamment (délais de paiement).</p>
---	--	-------------------------	--

<p>Sur notre politique de vente vis-à-vis de nos clients, le principal effet de la crise a été la fragilisation des compagnies aériennes. Au-delà d'un suivi de la situation financière de nos clients, un dialogue continu a eu lieu afin d'organiser quand cela était possible un décalage des livraisons en lien avec les besoins exprimés ainsi que des reports de paiement dès que des accords de sécurisation de ceux-ci étaient possibles. A fin 2020, les retards de paiement atteignaient 481 M€.</p> <p>S'agissant de sa base de fournisseurs, Safran est attaché à son ancrage local et au soutien des acteurs économiques français. 55 % de son effectif est présent en France soit 43 315 personnes. Safran maintient sa politique d'achat local avec 42 % du volume d'achats réalisé en France et 83 % des achats français ont été effectués auprès de PME ou ETI en 2020.</p> <p>Pour faire face à la crise liée à la Covid-19 et à ses répercussions sur l'industrie aéronautique, Safran a mis en place une cellule de suivi et d'accompagnement de ses fournisseurs stratégiques dont les objectifs sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les fournisseurs les plus à risque et qui ont un impact potentiel sur ses activités ; • Établir un dialogue avec ces fournisseurs pour comprendre l'impact sur eux de la crise actuelle et leur capacité à maintenir leurs activités ; • Étudier avec eux les mesures à mettre en place au sein de Safran (consistant par exemple pour les fournisseurs PME/ETI français à prendre en charge de leur stock de matières premières) mais aussi l'impact des aides et outils mis à disposition par les pouvoirs publics pour surmonter cette crise. Le cas échéant, et si cela semble justifié dans la mesure où les leviers classiques ne suffisent pas, de les orienter vers des solutions à plus long terme et structurelles de type adossement à d'autres acteurs industriels, fonds d'investissement, etc. <p>Cette approche se fait en coordination avec les organismes publics pouvant offrir des aides, les autres OEM (Airbus, Dassault, Thales) dans le cadre du GIFAS (Charte GIFAS) lorsque le fournisseur est commun, et peut le cas échéant conduire à des propositions de consolidation avec le Fonds Ace AeroPartenaires.</p> <p>En 2020, Safran a souscrit à hauteur de 58 millions d'euros au fonds Ace AeroPartenaires mis en place dans le cadre du plan de soutien français à la filière aéronautique, et poursuit ainsi les actions d'investissement engagées depuis 2004 par les fonds Aerofund I, Aerofund II et Aerofund III.</p> <p>Le Groupe contribue au financement des PME affectées par la crise et s'implique dans la restructuration et la consolidation du tissu industriel de la filière aéronautique française. En renforçant ainsi la structure financière de ses fournisseurs, il sécurise ses approvisionnements en même temps qu'il favorise l'émergence d'entreprises de taille intermédiaire (ETI) plus robustes et compétitives, capables de développer des marchés à l'international en sortie de crise.</p>	<p>Réponses de SAFRAN aux questions du FIR (2020 et 2021) DEU et Rapport intégré 2020 Article Le Figaro 1/05/2020 Véronique Guillermand + FIR 2021</p>	<p>Vis à vis de ses clients (compagnies aériennes), particulièrement touchés par la crise, SAFRAN a mis en place un suivi avec des actions à un double niveau : financier et opérationnel. SAFRAN a été conduit à réorganiser et à décaler ses plannings de livraison pour se caler aux besoins et capacités de ses clients et à reporter/rééchelonner les paiements (contre sécurisation); SAFRAN explique avoir ainsi supporté un effort financier de 481ME en retards de paiement.</p> <p>Avec ses fournisseurs, SAFRAN détaille son ancrage français avec 42% de son volume d'achats réalisé en France et à participe au développement du tissu économique local avec 82% d'achats auprès de PME/ETI françaises. le Groupe a poursuivi et renforcé son soutien aux PME/ETI lancé en 2020, avec la mise en place d'une cellule de suivi et d'accompagnement de ses fournisseurs stratégiques, visant à la fois à des actions au sein de SAFRAN(telle le financement de leur stock de matieres premieres), et à l'identification de solutions perennes structurelles, au-dela et en complement des aides des pouvoirs publics. L'approche de SAFRAN de soutien aux PME/ETI de la filière aéronautique se fait coordination avec les organismes publics et les autres OEM (Original Equipment Manufacturer) dans le cadre du GIFAS. La contribution de SAFRAN à hauteur de 58MEUR au fonds Ace Aéro Partenaires est assez significative (Airbus 116MEUR, Dassault Aviation et Thalès 13MEUR chacun). SAFRAN a fait montre d'une démarche cohérente vis-à-vis de ses fournisseurs PME/ETI critiques et stratégiques toutefois et souvent avec et "derrière" le soutien des pouvoirs publics . Quid des petits fournisseurs non critiques ? D'autres part il faut noter une réduction drastique du</p>
--	--	--

			<p>noter une réduction drastique du montant des achats effectués par SAFRAN (-43% d'achats de matières premières et -48% de dépenses de sous-traitance)... ce qui aura concourru à la génération d'un cash flow libre supérieur à 1BEUR en 2020 et au maintien d'une rentabilité de 10% conforme aux objectifs 2020 (cf Document de référence) Ce ne sera pas le cas pour tous les acteurs de la filière et notamment la supply chain...</p>
<p style="text-align: center;">SAINT-GOBAIN</p>	<p>Saint-Gobain est conscient de son impact sur le développement économique des territoires où il est présent. Pour 1 emploi direct, les activités du Groupe génèrent plus de 3 emplois indirects et 4 emplois indirects et induits. La chaîne d'approvisionnement impacte un nombre important de fournisseurs et sous-traitants (plus de 350 000 fournisseurs y participent) mais reste très locale et les achats sont largement décentralisés.</p> <p>Les conditions de paiement de nos fournisseurs TPE- PME n'ont pas été modifiées et le Groupe n'a pas l'intention de le faire à court terme.</p> <p>Saint-Gobain en France s'est largement mobilisé en soutien des plans de relance économique. En complément d'une campagne en faveur de la rénovation énergétique des bâtiments, le Groupe s'est engagé à former plus de 10 000 artisans par an aux enjeux environnementaux.</p> <p>https://www.saint-gobain.com/fr/pour-la-renovation</p>	<p>FIR 2021</p>	<p>Les réponses de Saint Gobain (SG) sur ce point en 2021 n'ont guère varié et reprennent largement la réponse faite en 2020. En dépit du nombre important de fournisseurs de la supply chain impactés (350k), peu de souplesse et de solidarité visant à mitiger les impacts négatifs.</p> <p>Aucun aménagement des conditions de paiement mais suivant les prescriptions gouvernementales de respect des délais de paiement, SG a mis en place une ligne d'alerte pour ses fournisseurs afin de pouvoir signaler tout manquement dans les conditions de paiements.</p> <p>Comme indiqué dans la section 3 de son DEU, la politique d'achats de SG est fondée sur l'établissement de partenariats à moyen et long terme avec ses fournisseurs intégrant des critères éthiques sur les droits humains, les conditions de travail ; le respect des normes santé sécurité et l'environnement .</p>

<p style="text-align: center;">SANOFI</p>	<p>Enfin, alors que notre priorité principale est de poursuivre le développement de nos deux candidats vaccins contre la Covid-19, Sanofi prendra en charge à partir de l'été 2021 les dernières étapes de la fabrication du vaccin contre la Covid-19 co-développé par BioNTech et Pfizer, sur son site de production de Francfort (Allemagne). Grâce à cet accord, plus de 125 millions de doses de ce vaccin Covid-19 seront fournies à l'Union européenne. Sanofi a également conclu un accord avec le groupe Johnson & Johnson, aux termes duquel Sanofi contribuera à la fabrication du vaccin contre la COVID-19 de Janssen. Lorsque celui-ci sera approuvé par les autorités de santé, Sanofi donnera à Johnson & Johnson l'accès à ses infrastructures de fabrication de son site à Marcy-l'Étoile (France), et prendra en charge plusieurs étapes de la fabrication du vaccin à partir du troisième trimestre, à un rythme d'environ 12 millions de doses par mois.</p>	<p>Réponse FIR 2021</p>	<p>SANOFI satisfait aux prescriptions gouvernementales en termes de respect des délais de règlement des fournisseurs. Il faut noter certains aménagements contractuels telle la non application des pénalités de retard mais pour uniquement pour les fournisseurs non critiques. En terme de soutien aux PME, il est curieux de constater la différence de réponse entre 2020 (nous incitons nos acheteurs à impliquer dès que possible 1 PME dans les appels d'offres à venir) et 2021 (nous avons des mesures incitant nos acheteurs à impliquer si possible 1 PME dans nos appels d'offres en France par exemple ou encore des entreprises des secteurs protégés (minorités,...) comme aux Etats-Unis). Nous sommes loins d'un véritable soutien aux PME.</p>
<p style="text-align: center;">CTRIC</p>	<p>Schneider Electric est très impliqué dans l'écosystème industriel en France et collabore avec plus de 4000 PME et ETIs parmi nos fournisseurs. Schneider Electric est également membre fondateur du PactePme qui promeut des relations fructueuses et équilibrées entre Grands Groupes et PME, à travers la 'Charte des relations fournisseurs responsables' et plusieurs programmes concrets d'appui aux PME. Schneider Electric est également associé à la gouvernance de plusieurs Pôles de Compétitivité en Régions qui fédèrent des centaines de PME et les Grands Groupes autour de l'innovation, le développement durable, la compétitivité à l'international.</p> <p>Dans le contexte difficile engendré par la pandémie en 2020, la reconnaissance par les autorités publiques, en France et dans de nombreux pays, de Schneider Electric comme 'industrie essentielle', a contribué au maintien de l'activité avec nos fournisseurs, et a été accompagnée par des mesures concrètes de soutien vers les PME, aussi bien au plan sanitaire qu'économique.</p>	<p>Réponse FIR 2021</p>	<p>Schneider Electric a donné la priorité au soutien de la continuité des activités en assistant les clients et partenaires dans la reprise, l'adaptation ou la conception de nouveaux projets en leur fournissant une capacité de résilience numérique, des outils et infrastructures cybersécurisées et un support technique H24.</p> <p>Schneider Electric a également adapté sa chaîne de logistique internationale pour façonner des solutions à la demande des clients, a travaillé sur des sources d'approvisionnement alternatives et revu la gestion de leurs stocks.</p> <p>2020 a été une année de transformation accélérée de manière à s'adapter au contexte de crise sanitaire avec une revue totale de la façon de travailler.</p> <p>L'accélération de la digitalisation a permis à Schneider Electric d'offrir à ses clients, fournisseurs et sous-traitants d'adopter les plateformes de conception collaboratives et de limiter la</p>

<p style="text-align: center;">SCHNEIDER ELEA</p>			<p>disruption liée à la crise. Schneider Electric, champions et 1er prix du plan de Vigilance 2020 a reçu de nombreuses distinctions en matière de développement durable et de RSE. Digitalisation et Développement Durable sont les deux vecteurs de performance de l'entreprise et de sa chaîne de valeur. Ces axes ont permis au groupe d'être résilient pendant la crise tout en faisant montre de solidarité vis à vis de ses parties prenantes. le questionnement du FIR devrait porter sur l'analyse des écarts et de la progression entre 2020 et 2021; la question des pré-requis pour l'obtention du label "Achats Responsables" serait aussi à creuser. Enfin il serait aussi intéressant d'avoir une vision plus prospective en demandant de décliner leur plan à 3/5 ans sur ces questions.</p>
<p style="text-align: center;">SOCIETE GENERALE</p>	<p>Tout au long de la crise, le Groupe a porté une attention particulière à jouer pleinement son rôle au sein de l'économie que ce soit auprès de ses clients, ses employés et ses fournisseurs. Le Groupe a ainsi accordé près de 18 milliards de Prêt Garanti par l'Etat et plus de 33 milliards d'euros de moratoires pour accompagner ses clients TPE-PME dans le contexte actuel de crise. Concernant les fournisseurs, les équipes Société Générale gérant leurs factures (plus de 300 personnes réparties entre Paris, Bucarest et Bangalore) sont restées totalement opérationnelles dès le début de la crise car elles peuvent fonctionner intégralement en travail à distance. Nous n'avons donc connu aucun retard dans le paiement de nos engagements vis-à-vis des fournisseurs.</p> <p>De plus, les travaux menés avec les fournisseurs sur la numérisation des factures a permis d'en réduire significativement la proportion reçue en format « papier » à environ 5% du nombre total traité. Cela permet de limiter la dépendance aux services postaux et aux sous-traitants dont la capacité de traitement fut fortement liée à la situation sanitaire.</p> <p>Enfin, dès le début de la crise, nous nous sommes mis en relation avec nos fournisseurs vulnérables pour demander des factures numériques (une photo des factures étant suffisante) et leur rappeler les coordonnées de notre support en cas de besoin. L'adaptation de notre organisation et de nos processus, lors des confinements et tout au long de la crise sanitaire, nous a permis de conserver le même niveau de service tout en communiquant activement avec nos fournisseurs pour trouver des solutions adéquates aux problèmes rencontrés.</p>	<p>FIR 2021</p>	<p>La Société Générale s'est réorganisée pour maintenir le niveau de service sans impacter les paiements à ses fournisseurs. De gros efforts ont été réalisés pour aider les entreprises à digitaliser leurs factures de manière à éviter tout délai de paiement.</p>

<p style="text-align: center;">STELLANTIS</p>	<p>Stellantis will develop long-term relationships with its suppliers in a win-win logic, which has shown its efficiency for both former FCA and PSA companies who have seen many of their partners grow with them.</p> <p>The current crisis challenges all companies, Stellantis itself, but also its suppliers of all size. Stellantis purchasing practices, based of Stellantis Code of conduct, support business and operational continuity. Stellantis systematically monitors the financial health of its suppliers. Where appropriate, it can then provide support to suppliers to preserve their sustainability (cash support, reduction of payment terms, price increase, etc...) while taking the necessary measures to protect the Group. Stellantis favors solutions adapted to each supplier and works in close collaboration with the public authorities to define the most appropriate means of intervention, if necessary.</p>	<p>FIR 2021</p>	<p>Les réponses de Stellantis donnent une impression de neutralité, qui semblent inadéquates avec la réalité du terrain et la vie d'un groupe tel que celui-ci où les questions RSE semblent être en permanence étudiées. Les réponse consistent à commenter leur politique achat laquelle prévoit un suivi rapproché de la santé financière de ses fournisseurs et au cas par cas, la mise en oeuvre possible de soutien financier en cas de besoin.</p>
<p style="text-align: center;">ST MICROELECTRONICS</p>	<p>Tout au long de la crise, nous avons maintenu nos opérations en cours et avons continué à travailler avec nos fournisseurs et nous les avons payés en respectant les conditions des contrats. Nous n'avons donc pas de mesures spécifiques pour modifier les conditions de paiement.</p> <p>Nous avons néanmoins vérifié chez certains fournisseurs situés dans des zones très touchées par les mesures restrictives liées au COVID que les salaires et les congés étaient maintenus afin de limiter l'impact sur les travailleurs.</p> <p>Dans les quelques cas où il y a eu un impact (service reporté par exemple), nous avons autorisé, au cas par cas, des paiements anticipés.</p>	<p>FIR 2021</p>	<p>Pas de réponse particulière à la crise COVID mais ils ont continué à payer leurs fournisseurs et ont tout de même pris la peine d'appeler les fournisseurs situés dans les zone les plus critiques.</p>
<p style="text-align: center;">TELEPERFORMANCE</p>	<p>Durant la crise du coronavirus, le Groupe a maintenu ses liens avec ses fournisseurs en respectant les conditions et délais de paiement qui s'appliquaient avant la crise, afin qu'ils puissent disposer de la liquidité nécessaire à la continuité de leurs activités et de soutenir le tissu économique local. Les dépenses d'achat de Teleperformance ne représentent que 13% du chiffre d'affaires total du Groupe. Ses achats consistent essentiellement en du matériel informatique, des logiciels, des services de télécommunications, des biens et des services liés aux centres d'appels et des agences de service temporaire.</p> <p>Les efforts de Teleperformance pour assurer la poursuite de l'activité pendant la crise ont été unanimement reconnus par ses clients, résultat d'une forte proximité avec ces derniers. 90 % d'entre eux ont adopté la solution du travail à domicile.</p> <p>Dans le monde entier, les employés de Teleperformance fournissent des services critiques et de back-office à de nombreuses activités essentielles dans des secteurs tels que la santé, la logistique et les administrations. Au coeur de la crise et aujourd'hui encore, Teleperformance est responsable de nombreuses opérations de numéros d'urgence et d'assistance mis en place par les gouvernements à travers le monde pour lutter contre la Covid-19.</p>	<p>FIR 2021</p>	<p>les réponses de Teleperformance ne permettent pas de valoriser les efforts que semblent démontrer le groupe :https://www.teleperformance.com/fr-fr/a-propos/citizen-of-the-world; a noter que s'ils reçoivent une note nulle de la part du FIR pour autant ils soulignent que leurs efforts et investissements ont été reconnus par leurs clients.</p>

<p style="text-align: center;">THALES</p>	<p>Avant la crise du Covid-19, le Groupe a transformé en profondeur sa fonction Achats pour la rendre plus proche des centres de décisions et des fournisseurs, par une organisation mondiale structurée autour de six grands segments déployant des programmes d'amélioration de la maturité industrielle et des performances des fournisseurs sur le long terme. La crise a démontré la robustesse de ce nouveau modèle.</p> <p>Le Groupe a en effet pu assurer, dans le respect des contraintes sanitaires, la continuité des opérations de ses clients dans leurs activités critiques, dont beaucoup contribuaient également à lutter contre l'épidémie et ses effets néfastes (hôpitaux, armées, police, gendarmerie, sécurité civile, compagnies aériennes...). Le suivi méticuleux des fournisseurs, en particulier ceux impliqués dans les opérations critiques, a permis au Groupe de maintenir ses livraisons vis-à-vis de ses principaux clients et notamment, en France, le Ministère des Armées.</p> <p>Cette nouvelle organisation Achats ainsi qu'une « cellule de crise » dédiée ont permis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'analyser les fournisseurs critiques et recenser ceux qui maintenaient ou non leurs activités, et ainsi être en capacité d'identifier les éventuels impacts sur les projets et programmes ; - d'inventorier les situations à risques sous l'angle opérationnel de manière à mettre en lumière les problématiques de trésorerie rencontrées par les fournisseurs. Dans le domaine aéronautique, un suivi spécifique effectué en lien avec le GIFAS a donné lieu à la signature par les grands donneurs d'ordres d'une Charte d'engagement entre Clients et Fournisseurs ; - de s'assurer que les échéances de paiement soient tenues malgré les éventuelles perturbations internes, et suspendre au cas par cas les réclamations et pénalités envers les PME liées au contexte de crise ; - de soutenir la trésorerie des PME en notifiant des commandes par anticipation, en réalisant des avances ou encore des paiements accélérés. Ces actions s'inscrivent pleinement dans les bonnes pratiques développées au sein de la Convention MinArm Action PME, comme celle de l'association Pacte PME, dont Thales est l'un des membres fondateurs. 	<p>FIR 2021 ; https://www.thalesgroup.com/fr/global/responsabilite-dentreprise/gouvernance/responsabilite-sociale-et-environnementale</p>	<p>De part ses métiers et dans le cadre de la pandémie hors normes, il est évident que le groupe ne pouvait fragiliser lui-même la chaîne de ses fournisseurs: création littérale d'une cellule de crise liée aux achats.</p>
	<p>Les actions de solidarité du Groupe envers son écosystème et notamment envers les petites et moyennes entreprises fragilisées par la crise actuelle prennent plusieurs formes. Tout d'abord, depuis 40 ans une entité dédiée de TotalEnergies, Total Développement Régional (TDR), soutient le développement économique des régions et la création ou le maintien d'emplois pérennes en France à travers trois dispositifs : le financement des entreprises, leur accompagnement à l'international et le soutien aux projets industriels. En 2020, plus de 4 millions d'euros de prêts ont ainsi été engagés, plus de 110 entreprises ont été soutenues et plus de 3000 emplois ont été maintenus ou préservés. Dans cette année de bouleversements, Total Développement régional a non seulement poursuivi son dispositif de financement mais a aussi suspendu le remboursement des prêts pour un tiers des entreprises soutenues qui en avaient fait la demande.</p> <p>Par ailleurs, en 2019, le groupe avait mis en place un programme de soutien aux PME Françaises travaillant déjà avec le groupe et ayant un potentiel de croissance important. Le Groupe a décidé en 2020 de pérenniser ce programme « Total Pool PME » qui compte cette année 12 lauréats. Ce programme d'accompagnement comporte trois volets : l'accompagnement à l'international, l'accompagnement des dirigeants et la mise en relation dans le groupe comme à l'extérieur notamment avec les fournisseurs stratégiques de TotalEnergies.</p> <p>TotalEnergies a également mis en place une marketplace en France en 2020 pour nos achats professionnels courants de faible valeur. 800 000 offres sont ainsi proposées par des centaines de fournisseurs français dont de nombreuses PME-TPE qui bénéficient d'une visibilité étendue. De plus, ce système Click&Buy leur garantit un délai de paiement réduit. Concernant le développement à l'international des fournisseurs français de TotalEnergies, une nouvelle initiative a été mise en place en 2020, MyEnergyLink, une plateforme de 'partnering internet' développée dans le cadre de l'association professionnelle EVOLEN.</p> <p>MyEnergyLink est la 1ère plateforme internationale du secteur de l'énergie. Elle offre une réduction de coût et de temps pour identifier un partenaire, la mise à disposition de conseils et d'opportunités de business, et une nouvelle vitrine pour promouvoir leurs activités aux fournisseurs de TotalEnergies y adhérant.</p> <p>Au-delà de ces programmes globaux, les sociétés du Groupe ont également pris des actions</p>	<p>FIR 2021</p>	<p>Dans ses réponses de 2020, TOTAL annonçait avoir adapté ses conditions de paiements des fournisseurs et en particulier des TPE/PME pour atténuer les impacts financiers de la crise sur ceux-ci. Suivant les prescriptions gouvernementales sur le strict respect des délais de paiement, plusieurs outils et mesures avaient été mis en œuvre telles la dématérialisation des factures avec une plateforme de traitement de ces factures et une hot line d'accompagnement des fournisseurs pour suivre ce nouveau processus ; des ressources supplémentaires affectées à l'approbation des paiements enfin le choix de privilégier le dialogue pour régler les différends ainsi que des aménagements contractuels consentis pour les inexécutions ou retards liés à la crise sanitaire. Au-delà des mesures liées au règlement strict des factures, TOTAL a fait montre de solidarité</p>

TOTAL	<p>spécifiques en soutien à leurs fournisseurs pendant la crise et ont mis en place un suivi des fournisseurs en difficultés dans les secteurs particulièrement touchés par la crise notamment le Voyage, la Logistique... Ainsi, des initiatives achats ont été prises en soutien à nos fournisseurs de transport comme la décision de ne pas appliquer la baisse contractuellement prévue sur les tarifs en France suite à la réévaluation annuelle d'un indice professionnel. Son application en 2021 aurait eu un impact de plus de 1 million d'euro sur les chiffres d'affaires de nos fournisseurs. Cela répondait aux nombreuses demandes des transporteurs, en leur donnant de la visibilité et de la continuité dans leurs opérations.</p> <p>Les sociétés du groupe ont par ailleurs privilégié les achats français locaux lorsque cela était possible. Pour Hutchinson, il s'agit par exemple de l'achat de masques, de l'intégration systématique des PME locales dans les appels d'offres des achats d'emballages carton, bois, palettes... Par ailleurs, Hutchinson a accompagné spécifiquement les entreprises du secteur du caoutchouc, principalement des TPE et PME, via le soutien du syndicat du caoutchouc et son école de formation, par l'attribution de 50% des fonds libres de taxe professionnelle. A l'occasion de la crise sanitaire, TotalEnergies s'est également attaché à respecter les conditions de règlements contractuelles avec ses fournisseurs et elles ont pu être revues, au cas par cas, selon la criticité de la situation de ces fournisseurs, notamment pour les TPE/PME, afin d'atténuer les impacts de la crise sanitaire. Le programme de digitalisation du processus de paiement des fournisseurs s'est accéléré et les mesures mises en place à cette occasion ont vocation à perdurer. Il s'agit en particulier de l'accompagnement des fournisseurs pour s'affranchir des factures papier avec la mise en place d'une plate-forme gratuite de dématérialisation permettant d'accélérer le traitement et le paiement des factures. Grâce à ces actions, le taux de factures dématérialisées a augmenté de 12 points en un an sur le périmètre des entités françaises du Groupe. Un suivi détaillé des délais de paiement est également effectué pour s'assurer que les actions sont mises en œuvre là où elles doivent l'être. A ce titre, un reporting portant spécifiquement sur les délais de paiement envers les fournisseurs PME-TPE est produit depuis peu. Par ailleurs, certaines sociétés du Groupe comme Saft, ont renforcé leurs contrôles en interne pour s'assurer qu'elles tenaient bien leurs engagements de paiement, contractuels vis à vis de leurs fournisseurs. Enfin, le dialogue avec les fournisseurs, en particulier les PME-TPE, a également été privilégié dans cette période. Les plannings d'appels d'offre ont été adaptés au cas par cas pour ne pas accroître les difficultés de nos fournisseurs. Dans les cas de litiges contractuels ou de problématiques liées à la crise sanitaire, les délais de livraison ont été adaptés, et les pénalités de retard imputables à la crise (fret...) et justifiées n'ont pas été facturées aux fournisseurs. Par ailleurs, des dispositions ont été prises également pour offrir plus de souplesse de paiement aux clients PME-TPE de TotalEnergies pour la fourniture de gaz et d'électricité.</p> <p>Ainsi, en France, en 2020 Total Direct Energie avait décidé d'aller plus loin que les mesures en vigueur en étendant la possibilité de reporter le paiement des factures d'électricité et de gaz des mois de mars à juin sur les 6 mois suivants, pour toutes les entreprises de moins de 10 salariés et de moins de 2M€ (et pas seulement 1M€ dans le cadre des mesures prévues) de CA qui en faisait la demande, sans besoin de justifier d'une perte d'activité ou d'une éligibilité au fonds de solidarité. En 2021 Total Direct Energie poursuit son soutien, en permettant aux entreprises de moins de 50 M€ de CA et de moins de 10 salariés de bénéficier du report des échéances jusqu'au 1er Août 2021, sur une période de 6 mois, sur simple demande et sans besoin de justifier de la perte de CA prévue par les mesures gouvernementales. Par ailleurs Total Direct Energie a proposé proactivement des reports d'échéance et des facilités de paiement pour ses clients professionnels et TPEs rencontrant des difficultés de trésorerie. C'est le cas également de Lampiris, en Belgique, qui dès le début de la crise sanitaire, a soutenu ses clients professionnels (notamment TPE/PME) dont l'activité a été négativement impactée (réduction des factures d'acompte, facilités de paiement...).</p>	<p>au travers de plusieurs mesures qu'il faut relever : des reports de paiement sur des factures de gaz et d'électricité ou encore la prise en charge de la part abonnement par TOTAL Direct Energie ; des aides financières aux gérants de stations-service (suspension des redevances et rééchelonnement des paiements) par TOTAL Marketing France ; enfin des prêts à taux zéro aux PME et start-ups créant de l'emploi.</p> <p>Dans ses réponses de 2021, TOTAL présente sa progression par rapport à l'année passée. Signe d'un sérieux accordé au questionnement du FIR et de son engagement.</p> <p>Il faut noter ses actions de soutien au développement des régions et à la création d'emplois au travers de TOTAL Développement Régional. TOTAL cite 4MEUR de prêts consentis en soutien de 110 entreprises et au maintien de 3000 emplois avec des suspensions d'échéance sur demande. De plus la pérennisation du plan lancé en 2020 « TOTAL Pool PME » marque le soutien de TOTAL aux PME Françaises qui travaillent avec le groupe.</p> <p>De nouvelles initiatives ont été prises en 2020 avec la mise en place d'outils digitaux au rang desquels une marketplace pour les achats de faible valeurs qui donne accès et visibilité aux TPE/PME et qui offre des délais de paiement réduits, et une plateforme de partnering internet « My Energy Link » offrant une visibilité internationale.</p> <p>Dernier volet, le soutien de TOTAL à leurs fournisseurs de transport et de logistique très touchés par la crise avec un recentrage des achats auprès des fournisseurs français lorsque cela était possible. "</p> <p>Véritable prise en compte par TOTAL de son utilité sociale. TOTAL présente sa progression par rapport à l'année précédente et il faut noter de nombreuses mesures à l'attention du tissu</p>
UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD	<p>URW opère dans un écosystème opérationnel avec de nombreux fournisseurs de services différents, grands et petits, et continuera de se concentrer sur l'optimisation des coûts associés à ces services. Les conditions spécifiques des contrats avec nos fournisseurs sont optimisées au cas par cas en mettant l'accent sur l'équilibre entre des conditions contractuelles favorables et une haute qualité de services afin de garantir le meilleur parcours client pour nos visiteurs.</p> <p>Dans le contexte de la pandémie, les négociations avec nos enseignes ont été adaptées pour tenir compte de la taille et la solidité de celles-ci, afin de préserver les équilibres dans la durée, protéger les locataires les plus fragiles et éviter une logique de rapport de force.</p>	<p>Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel</p> <p>Pour 2021, la société annonce se préoccuper d'abord de l'optimisation des coûts et fini par dire qu'il a pu adapter ses pratiques en temps de pandémie. Elle ne semble pas avoir progressé depuis l'an dernier. Elle n'apparaît pas tellement préoccupé par le soutien à ses fournisseurs.</p>

<p style="text-align: center;">VEOLIA ENVIRONNEMENT</p>	<p>La dépense Achats de Veolia est fortement orientée vers les territoires. Ainsi, plus de 82 % des achats sont réalisés localement (Cf. Document d'enregistrement universel 2020, p. 241). Avant la crise, de nombreuses initiatives avaient été lancées pour renforcer les relations avec les PME. En Australie, Veolia a ainsi mis à disposition un système de paiements anticipés pour permettre aux PME et petits acteurs d'être payés plus tôt que la date d'échéance. Depuis le début de la crise sanitaire, le strict maintien de conditions de paiement vis-à-vis de nos fournisseurs, dans le cadre de ses accords contractuels, est de rigueur. Une attention spéciale est portée aux PME et aux fournisseurs stratégiques.</p> <p>En tant que fournisseur de services essentiels, Veolia est attaché à garantir la continuité de service à ses clients, en veillant à la sécurité de ses interventions, pour ses salariés comme pour ceux de ses clients. L'utilisation d'outils digitaux a permis aux consommateurs finaux de ses services d'effectuer la plupart des démarches sans se déplacer ; des pratiques comme l'auto-relevé des compteurs d'eau par prise de photo, ont été généralisées. Dans les pays où des actions de coupure pour impayés sont pratiquées, Veolia a suspendu temporairement cette procédure. La permanence des services municipaux (eau, déchets, énergie) a ainsi été garantie, quelles qu'aient été les conditions parfois très difficiles rencontrées par les territoires. Le groupe s'est attaché par ailleurs à adapter ses services aux clients non municipaux, en prenant en compte les différentes conditions qu'ils rencontraient : pour les secteurs industriels ayant subi un fort impact de la crise sanitaire, en ajustant ses services à une activité très réduite voire interrompue, puis en accompagnant la remise en route en sortie de crise. Pour les secteurs fortement sollicités (pharmacie, hôpitaux, logistique), en renforçant les équipes pour accompagner leurs enjeux de production. Cette proximité avec nos clients a probablement contribué au niveau élevé d'indice de satisfaction mesuré auprès des clients (NPS moyen de 41).</p>	<p>Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel</p>	<p>Australie seul pays à avoir avancé les paiements à ses fournisseurs. A noter : Veolia a pris en compte la situation Covid19 en évitant de couper ses clients pour impayés.</p>
<p style="text-align: center;">VINCI</p>	<p>VINCI est un groupe très décentralisé et les achats sont réalisés localement au plus proches des besoins dans nos filiales (qui peuvent être également des TPE-PME). Nous avons eu très peu de demandes de la part de nos fournisseurs en dehors de quelques demandes d'amélioration des délais de paiement. Lorsque c'est réalisable, nous y répondons positivement. De façon générale, nous constatons que nos fournisseurs ont bien résisté au choc de la pandémie en 2020.</p>	<p>Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel</p>	<p>A lire la réponse de Vinci, peu d'actions ont été mises en place en faveur des fournisseurs, l'entreprise semblant être attentiste vis-à-vis de ces derniers. Les fournisseurs auraient dû / pu solliciter des aides.</p>
<p style="text-align: center;">VIVENDI</p>	<p>De nombreuses mesures pour soutenir nos fournisseurs dans le monde entier ont été mises en place dès le début de la crise.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chez Groupe Canal+ : le paiement sans délai des cotisations au Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) a été effectué ainsi que le recensement des prestataires et producteurs fragiles, pour éviter les cessations de paiement. Dans certains cas, une avance de paiement a également pu être effectuée. Un rabais de 95 % pour la diffusion de messages de la Banque Publique d'Investissement (BPI) en faveur des PME a en outre été accordé ; - Chez Editis : des crédits immédiats et des reports d'échéances ont été mis en place à hauteur de 40 millions d'euros pour soutenir les librairies ; - Chez UMG : des aides des partenaires les plus à risque comme les artistes et, en particulier, les plus jeunes ainsi que des partenaires indépendants comme les disquaires ont été mises en place consistant à réduire ou supprimer les délais de paiements voire anticiper le paiement de certaines redevances aux artistes ; - Chez Havas : il a été pris l'engagement d'étudier toutes les demandes pouvant avoir des incidences sociales fortes et à agir avec bienveillance en conséquence ; - Chez Gameloft et Dailymotion : le paiement de tous les fournisseurs a été effectué dans le strict respect des échéances ; - Chez Vivendi Village : nous avons recours à des prestataires et à des traités locaux et régionaux pour tous nos festivals afin de promouvoir les TPE-PME de chaque département. <p>Ces mesures mises en œuvre tout au long de l'année 2020 se sont poursuivies en 2021. Certaines de celles-ci en faveur des TPE-PME pourraient être pérennisées à l'issue de la crise sanitaire.</p>	<p>Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel, rapport RSE</p>	<p>Réponse très détaillée montrant qu'ils prennent le sujet très au sérieux, notamment attentifs au paiement des artistes qui leur fournissent du contenu. Dans le rapport RSE, soutien aux libraires, soutien aux créateurs. Vivendi a fortement investi pour soutenir son écosystème.</p>
<p style="text-align: center;">WORLDLINE</p>	<p>Grâce au maintien de son activité, Worldline a pu assurer la continuité de ses opérations et ainsi soutenir l'activité de ses fournisseurs, que ce soit sur le plan national ou international. Le Groupe a par ailleurs travaillé dès le début de la crise Covid-19 avec les entreprises les plus fragilisées dans sa chaîne d'approvisionnement afin d'assurer des plans de continuité des opérations (échanges entre acheteurs et fournisseurs, revue des plans de continuité, etc.). L'objectif de cette démarche est d'assurer une livraison indéfectible à ses clients et d'accélérer le déploiement de certaines innovations (comme le paiement sans contact) afin de mieux répondre aux nouvelles contraintes créées par la crise. Enfin, dans le cadre de sa démarche d'Achats Responsables, le Groupe Worldline renforce la promotion des achats nationaux et des achats ayant recours à des entreprises adaptées et soutiennent donc les TPE/PME.</p>	<p>Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel</p>	<p>Worldline a une démarche d'achat responsable. Ils ont construit un plan de continuité des opérations afin de prendre en compte les situations de leurs fournisseurs pour assurer leurs propres intérêts. Worldline est plutôt bon élève.</p>

Sociétés	Q5 - Comment gérez-vous, au niveau du groupe, les impacts sociaux associés au développement massif du télétravail depuis le début de la pandémie ? Notamment en termes de gestion des risques psychosociaux, de participation aux frais, d'enquête de satisfaction des salarié.e.s, d'inversion du choix des salarié.e.s, de part des salarié.e.s en télétravail, etc. ?	Evaluation par le WBR
	Réponses des sociétés	
AIRBUS GROUP	<p>2020 has been an unprecedented year due to the COVID-19 crisis which has demonstrated the essential dimension and contribution of having a proactive employee relations strategy in the Company. Throughout the crisis, the Company has undertaken numerous discussions, consultations and negotiations with its social partners, sometimes on a daily basis, to adapt to the evolving situation resulting from both the health and economic crisis. During 2020, the main focus for the Company's employee and labour relations has been on adapting the business to the health and economic crisis caused by COVID-19 and the preparation of an adaptation plan. As part of the COVID-19 adaptation plan discussions, the SEWC nominated independent external experts to analyse the social, economic and financial situation of the Company. This included interviews with the Company's top management which informed a detailed report for the SEWC on the impact of COVID-19 on the business and the actions the Company proposed to take. In Europe, the Company's social partners were also closely involved in discussions on the health and safety measures taken in the workplace to protect workers and prevent the spread of COVID-19. This included the provision of personal protective equipment (PPE), team rotations, homeworking, social distancing and regular communication particularly on any special site measures.</p>	<p>Approche qui vise à sécuriser la participation de toutes les parties prenantes, appel à des experts indépendants. Objectif de recherche de solutions durables</p>
AIR LIQUIDE	<p>Des mesures de confinement ont été instaurées dans de nombreux pays pour faire face à la pandémie de covid-19. Afin de gérer la crise, Air Liquide a mis en place le télétravail pour tous les salariés qui le pouvaient pendant plusieurs mois. Cette expérimentation à grande échelle nous a beaucoup appris.</p> <p>Les enquêtes menées régulièrement ont montré une aspiration constante pour le télétravail au-delà de son niveau de développement d'avant la crise sanitaire. Des réflexions ont été menées durant la pandémie et ont abouti à un cadre de recommandations "Next Normal" pour le télétravail pour la période post-covid.</p> <p>C'est ainsi qu'en début 2021 et sur la base de ces principes, des négociations ont été engagées dans les sociétés du Groupe en France.</p> <p>Par ailleurs, la santé et la sécurité des collaborateurs ont toujours été des priorités pour Air Liquide. C'est pourquoi nous avons suivi de près l'évolution de cette crise sans précédent dans tous les pays où le Groupe est présent. Dès le début de cette crise, nous avons mis en place des mesures pour protéger efficacement la santé de nos collaborateurs, patients, clients et partenaires. Des cellules de gestion de crise ont été mises en place au niveau du Groupe et dans chaque filiale. La présence mondiale du Groupe nous a permis de mettre en commun les meilleures pratiques efficacement et de créer des protocoles clairs. Des protocoles stricts et des ajustements à l'organisation du travail ont été mis en place, ils sont adaptés en continu en fonction de l'évolution de la situation. Les équipes Santé & Sécurité et les ressources humaines ont collaboré étroitement afin d'adapter l'organisation du travail sur nos sites pour permettre la continuité de nos opérations tout en protégeant la santé de nos collaborateurs.</p> <p>Les équipes ressources humaines à travers le monde restent en contact avec les collaborateurs grâce à une communication fréquente (e-mails, téléphone et sondages).</p> <p>Nous réalisons maintenant chaque année une enquête d'engagement auprès de l'ensemble de nos salariés. En outre, nous avons organisé pendant cette période covid des enquêtes spécifiques dans certaines entités, s'ajoutant bien sûr à des remontées sur le bien-être des salariés par le biais des managers.</p>	<p>Réponse assez vague. Des négociations en cours depuis la pandémie.</p>
ALSTOM	<p>Depuis le début de l'épidémie de Covid 19, Alstom a pris diverses mesures pour aider les employés à s'adapter aux nouvelles méthodes de travail (comme l'intégration adaptée pour les nouveaux employés pendant le confinement, etc.), a renforcé son programme d'aide aux employés (EAP - Employee Assistance Program) dans de nombreux pays, a mis en œuvre des mesures flexibles pour les parents qui travaillent et a diffusé un manuel des meilleures pratiques. Plusieurs initiatives locales ont été lancées pendant les phases de confinement dans plusieurs pays, tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Italie : Cycle de webinaires sur le bien-être psychophysico-émotionnel (3 webinaires : Mindfulness; Comment gérer les émotions; comment maintenir le bien-être psychophysique pendant le travail intelligent) • Amérique du Nord : cycle de webinaires pour tous les employés sur la prévention des risques liés à la nouvelle configuration du travail à distance • UK & Irlande : lancement du programme MIND de soutien à la santé mentale, organisation de webinaires avec les managers sur la façon de gérer les problèmes de santé mentale dans ce contexte particulier du travail à distance • Australie : promotion locale de la campagne RUOK et nomination d'ambassadeurs de la santé mentale dans le cadre cette campagne. Par ailleurs, le Groupe a mis en œuvre et adapté ses programmes et dispositifs de formation pour faire face à ce nouveau contexte. Notamment à travers le renforcement de ses capacités de management à distance (formations dédiées sur le sujet, continuité des actions de formation par le biais de solutions distancielles, formations visant à aider les salariés à s'adapter aux conditions de confinement et de travail à domicile, et formations de gestion du changement), et la mise en place d'un programme de grande envergure (Discovery Challenge) dans le cadre de l'intégration de Bombardier Transport visant à créer un sentiment d'appartenance commun à tous les salariés du Groupe. 	<p>Focus sur les programmes d'accompagnement et de formation mais rien sur les accords</p>
ARCELORMITTAL	XXX	???

<p style="text-align: center;">ATOS</p>	<p>La crise sanitaire que nous traversons a mis en évidence la forte culture de responsabilité sociale d'Atos, matérialisée par une gestion de crise efficace guidée par le bien-être, la santé et la sécurité des collaborateurs. Depuis le début de la pandémie, le Groupe a adopté le télétravail afin de permettre à son personnel de poursuivre leur activité de manière efficace et en toute sécurité grâce aux outils collaboratifs. En particulier, l'inclusion numérique est devenue un élément essentiel de la responsabilité sociétale. Atos continue à encourager l'ouverture et la diversité des conditions de travail par le biais de nombreuses initiatives. Agissant en tant qu'employeur responsable et inclusif, qui inspire ses collaborateurs afin de les amener à innover pour ses clients, guidé par les principes de son programme « We are Atos », le Groupe œuvre à la création d'un environnement de travail flexible et attractif. Les principales mesures adoptées ont été les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) facilitation du télétravail et la flexibilité du travail ; (ii) suivi des employés pour une meilleure protection et prévention ; (iii) applications déployées pour la gestion de la présence sur les sites ; (iv) adaptation des ressources IT ; (v) adoption de mesures permettant la continuité des activités, en lien constant avec les clients ; (vi) enquête auprès des collaborateurs et mesures de suivi ; (vii) protocole sanitaire strict dans les bureaux : réduction de la capacité des sites, application des gestes barrières et des mesures de distanciation, matériel de désinfection, information des salariés ; (viii) soutien individualisé pour les salariés susceptibles d'être testés positifs, ayant besoin d'une aide médicale, présentant des symptômes ou se sentant plus en sécurité en quarantaine (en raison de leur vulnérabilité ou d'une exposition potentielle au virus) ; (ix) communication locale et globale sur différents supports : emails, affiches, prospectus, vidéos ; (x) remboursement de certaines dépenses liées au télétravail ; (xi) révision des processus pour s'adapter à la nouvelle réalité du travail à distance : accueil, réunions, formations ; (xii) modules de formation en ligne spécifiques créés autour de thèmes liés au Covid-19 ; (xiii) initiatives locales concernant la santé psychique et réseaux de soutien au personnel. 	<p>Étant une entreprise technologique, Atos met en avant et sans surprise l'inclusion numérique. Des initiatives en direction des clients sont mises sur le même plan que celle vis-vis des salariés (symétrie des attentions?)</p>
<p style="text-align: center;">AXA</p>	<p>Le recours systématique au télétravail depuis le début de la crise nous a permis de protéger nos collaborateurs et de garantir la continuité des opérations pour nos assurés. Nous avons porté une attention particulière aux conditions de travail de nos employés, en distribuant du matériel informatique et en participant à leurs frais d'équipement.</p> <p>Dans le contexte exceptionnel de la pandémie, nous avons adapté les méthodes de management et veillé à respecter l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Nous avons par ailleurs accéléré le déploiement d'un programme mondial pour la santé et le bien-être de nos collaborateurs, leur permettant notamment de bénéficier d'un service d'assistance psychologique à tout moment. Nous avons également créé des modules de formations pour nos managers leur donnant les clés pour identifier des problèmes liés au bien-être mental de leurs collaborateurs et les aider à engager des conversations sur ces sujets.</p> <p>En juillet 2020, 90 % des collaborateurs du Groupe ont indiqué être satisfaits de leur expérience du télétravail et vouloir y recourir plus régulièrement à l'avenir. Dans ce contexte, le Groupe a annoncé en début d'année l'extension de sa stratégie de « smart working » à l'ensemble des entités, en adoptant une organisation du travail hybride, qui combinera durablement travail à distance et présence au bureau.</p>	<p>Réponse assez évasive et donnant peu d'exemples concrets. Un seul chiffre portant sur les enquêtes de satisfaction</p>
<p style="text-align: center;">BOUYGUES</p>	<p>Il convient de rappeler qu'une partie de notre activité (chantiers BTP, maintenance, boutiques Bouygues Telecom ouvertes...) ainsi que certaines fonctions supports associées nécessitent la présence des collaborateurs au sein de l'entreprise ou sur le lieu d'exécution de la prestation, et ne peut être effectuée à distance.</p> <p>En ce qui concerne le travail à distance exceptionnel durant les périodes de confinement, nous avons observé qu'un nombre important de collaborateurs souhaitait maintenir un lien social par une présence minimale au sein de l'entreprise, ce à quoi nous avons fait droit dans les limites imposées par le protocole sanitaire national. Chacune des personnes concernées a ainsi pu effectuer au moins une journée de travail par semaine dans les locaux de l'entreprise.</p> <p>Ce retour régulier possible au sein de l'entreprise a très certainement limité les effets psychologiques liés à l'isolement.</p> <p>En outre, au sein de chacun des Métiers, une cellule externe d'assistance psychologique à distance, en liaison avec la médecine du travail, est mise à la disposition des collaborateurs qui rencontrent des problèmes psychosociaux. Des dispositifs de téléconsultation médicale et d'accès à un psychologue à distance ont également très largement été mis en œuvre dans le cadre de nos contrats de frais de santé.</p>	<p>Réponse évasive et peu étayée. Aucun indicateur chiffré</p>
<p style="text-align: center;">BNP PARI BAS</p>	<p>XXX</p>	<p>???</p>

CAPGEMINI	<p>Le Groupe a d'abord mis en place une organisation massive de télétravail, permettant d'assurer les meilleures conditions de sécurité pour nos collaborateurs tout en protégeant nos engagements clients. Un support psychologique, à travers un centre d'appels spécialisé, a été mis en place, et plus largement, tous nos managers ont été sensibilisés à la gestion des équipes à distance et aux signaux faibles de détresse de certains collaborateurs. Des guides de travail à distance et des meilleures pratiques de réunion distancielle ont été élaborés et communiqués à l'ensemble de nos équipes.</p> <p>Un effort important de communication, global et local, a été réalisé pour rassurer et maintenir le lien social.</p> <p>Dans les pays, des cellules de crise ont été montées, permettant de proposer des réponses dédiées : support à la vaccination, soutien financier ou alimentaire aux familles isolées, aide au rapatriement de nos salariés, centres d'appels pour support psychologique et médical, etc.</p> <p>Le Groupe est à l'écoute permanente de ses salariés, grâce au dispositif Pulse, ce qui a permis de mesurer les résultats des actions entreprises : entre avril 2020 et mars 2021, la perception globale de nos collaborateurs sur le bien-être au travail a augmenté de 10%, sur le soutien managérial de 6%, sur le soutien matériel de 5%, sur l'attractivité du Groupe de 7%.</p>	<p>Enquête d'engagement, soutien psychologique, aides non généralisées. Là encore une part belle accordée au client.</p>
CARREFOUR	<p>Du fait de la nature des opérations de Carrefour, l'essentiel de ses collaborateurs sont restés sur leur lieu de travail - points de vente et entrepôts - tout au long de la pandémie. Une part minoritaire des collaborateurs (en siège et en fonction support) a pu avoir recours au télétravail.</p> <p>Le Groupe s'est conformé aux recommandations des pouvoirs publics.</p> <p>Pour accompagner cette situation nouvelle et aider les équipes à appréhender le travail confiné, chaque pays a innové (formations au travail hybride, conseils pratiques délivrés aux collaborateurs et aux managers, événements tenus en distanciel afin de maintenir le lien social, etc). L'accompagnement psychologique a par ailleurs été renforcé, avec des plateformes d'écoute mises en place dans tous les pays, et des enquêtes pour évaluer tant le moral que la charge de travail dans une situation exceptionnelle.</p> <p>Enfin, du point de vue matériel, chaque pays a pris des dispositions pour permettre aux salariés de continuer d'exercer leurs activités dans les meilleures conditions. A titre d'exemple, en France, les collaborateurs ont pu emprunter leur équipement de bureau (siège ergonomique, second écran, ...) et en Italie, un helpdesk dédié a été mis en place et la dotation en équipements mobiles des salariés a été renforcée.</p>	<p>Groupe fortement limité sur le sujet. Plateformes de soutien psychologique, écoutes, prêt de matériel</p>
CRE DIT AG RIC OLE	<p>La pandémie Covid-19 a entraîné un recours massif au télétravail mis en place dans un contexte légal et réglementaire d'exception pour lutter contre la pandémie. Le groupe a déployé une nouvelle organisation du travail en moins de 15 jours et a</p>	<p>Beaucoup d'éléments concrets. Focus sur les</p>
DANONE	<p>Depuis 2014, Danone intègre la promotion de la santé et du bien-être au travail à son programme WISE². Danone a défini une approche systématique bâtie autour de 5 piliers : (1) assurer un bon rythme de travail, (2) valoriser le travail quotidien, (3) promouvoir des façons saines de travailler, (4) encadrer les équipes avec bienveillance et authenticité et (5) promouvoir des styles de vie et un environnement sain. Des guides pratiques encouragent les filiales et les sites à les mettre en œuvre. Certaines filiales ont mis en place des initiatives prévoyant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le droit à la déconnexion ; • des vacances de psychologues et d'assistants de service social et des comités de détection des situations d'isolement au travail ; • la formation du management à la détection et la prévention du stress des équipes. <p>Depuis 2019, Danone dispense un programme de formation en Europe à destination de la fonction Ressources Humaines sur la qualité de vie au travail. En 2020, dans le contexte de la crise sanitaire du Covid-19, ces mesures ont été complétées par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des enquêtes globales et locales pour suivre et assurer de manière régulière le bien-être des salariés et identifier leurs besoins ; • une campagne "Stay Strong, Stay Safe" interrogeant les salariés sur l'évolution de leurs conditions de travail autour des cinq catégories suivantes : (i) efficacité au travail, (ii) santé mentale, (iii) santé physique, (iv) suivi et soutien managérial et (v) solidarité et entraide ; • la mise à disposition d'une cellule de soutien psychologique pour les salariés. 	<p>Ceci ne répond pas à la question du FIR</p>
DASSAULT SYSTEMES	<p>Conscient de sa responsabilité sociétale, notamment à l'égard de son écosystème, Dassault Systèmes est d'une manière générale soucieux de la qualité de ses relations avec ses partenaires et fournisseurs et de l'efficacité de ses processus de</p>	<p>Vaccination, formation, communication. Pas</p>

ENGIE	<p>Dans le cadre de la crise Covid, le Groupe a pleinement joué son rôle d'entreprise responsable. Parallèlement aux mesures individuelles et collectives de protection de la santé physique des collaborateurs, la prévention des risques psycho-sociaux (RPS) a fait l'objet d'une attention particulière et d'actions spécifiques, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kit dédié aux managers pour les sensibiliser aux RPS auprès de leurs équipes, écoute renforcée, attention particulière aux signaux faibles, - Dispositifs locaux de suivi des RPS et enquêtes auprès des collaborateurs pour évaluer leur qualité de vie au travail. - Comités de crise actifs, impliquant les équipes de direction ainsi que les experts RH, Santé & Sécurité et Communication, et en partenariat permanent avec la médecine du travail. - Accompagnement spécifique pour les salariés en difficulté, par les managers, responsables RH et médecins du travail. - Approche concertée, en partenariat avec les représentants du personnel. <p>Dans le même sens, le Groupe a décidé d'accélérer le déploiement mondial du programme de protection sociale Engie Care (prise en charge des frais d'hospitalisation / versement d'un capital décès) à l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Enfin, le Groupe s'est attaché à ce que tous les salariés en télétravail durant cette crise soient effectivement dotés du matériel bureautique adapté à la situation ainsi que d'une assistance technique informatique.</p>	<p>Pas d'accord de mentionné, beaucoup d'initiatives en lien avec la comm.</p>
ESSILORLUXOTTICA	<p>In keeping with the historical values of Essilor and Luxottica, the Board of Directors approved the creation of a COVID-19 fund, initially of €100 million and subsequently increased to approximately €160 million, to protect the Group's human capital and the adoption of an emergency compensation plan to support the most vulnerable employees and their families.</p> <p>EssilorLuxottica's success is deeply intertwined with the over 140,000 employees worldwide who provide products of high technical and stylistic quality together with unparalleled levels of service. The search for excellence in the well-being of its employees across the world is of strategic importance and entail a working environment where everyone feels valued and is respectful of employees' physical and moral integrity.</p> <p>According to the various phases of the pandemic, remote working is or has been the norm for employees whose job allows this practice. EssilorLuxottica is committed to making this happen under the best possible conditions. Many initiatives have been put in place to prevent psychosocial risks, as examples:</p> <ul style="list-style-type: none"> - phone assistance services for employees in difficulty; - increased use of telemedicine; - loan or financing of office equipment allowing work in good conditions. <p>EssilorLuxottica also wished to continue efforts to train employees, while adapting to the pandemic. At both Essilor and Luxottica, traditional classroom programs were replaced quickly by new digital learning initiatives, such as:</p> <ul style="list-style-type: none"> - at Essilor, the webinar series "See more, Learn More" and free access to learning content on "EssilorUniversity@home" were created to support employees working largely from home and facing new challenges. Other webinars such as "Managing in a Remote Environment", "Building Resilience" and "Mastering Digital Communication Tools", have been offered and facilitated by local experts with a high level of satisfaction from the internal audience and a rating of more than 4.5/5; - at Luxottica, innovative, engaging training contents were made available in up to 40 languages to the majority of its employees and customers through Luxottica University. In addition, the introduction of virtual classrooms, first in Italy and then in the rest of the world, has completely transformed the learning experience. This interactive, engaging format reaches a broader audience and challenges conventional concepts of classroom training, as shown by the approximately 100,000 hours of distance learning it delivered in 2020. As a result, online course completions (including interactive modules and virtual classrooms) grew 40% from 2.5 million in 2019 to over 3.6 million in 2020. <p>Moreover, several questions related to remote working and the pandemic impact have been included into the employee's survey carried out in order to feed the thoughts the Company has to adapt at best its organization.</p>	<p>Fond de soutien, soutien psy. Formation. Pas d'accord de mentionné</p>

Compte tenu de la nature de ses activités (création, production, retail, logistique) le recours au télétravail ne concerne pas la majorité des collaborateurs du groupe Hermès. Avant de rappeler les mesures mises en œuvre au profit de ces collaborateurs, il importe de souligner que dès le début de la crise sanitaire et en lien avec ses partenaires sociaux, le Groupe a mis en place des mesures fortes et exigeantes visant à assurer la santé et la sécurité (physique, psychologique et financière) de l'ensemble de ses collaborateurs, telles que :

- La distribution d'équipements de protection individuelle (masques chirurgicaux ou depuis le 1er mars 2021 en tissu de catégorie UNS1 pour la journée, masques FFP2 pour les trajets domicile-lieu de travail, gants, visières, etc.) ;
- Le recours à des solutions de protection collective (plexiglass par exemple) ;
- La mise à disposition de gel hydroalcoolique à l'entrée de chaque site et de chaque restaurant d'entreprise mais aussi dans tous les bureaux, ateliers et espaces communs ;
- Le renforcement des procédures de nettoyage et de désinfection pour limiter les risques de contamination manuportée ;
- La remise aux collaborateurs de Guides de bonnes pratiques visant à rappeler les gestes barrières à appliquer aussi bien pendant les trajets domicile-lieu de travail, qu'au cours de la journée de travail ou pendant les temps de pause et de restauration ;
- L'instauration de jauges, signalisées par des affichages précisant le nombre de personnes pouvant être simultanément présentes dans un même espace clos dans le respect des règles de distanciation physique (salle de réunion par exemple) ;
- La limitation drastique de toutes situations de regroupement de salariés (systématisation des réunions à distance, arrêt des événements conviviaux notamment ceux impliquant la consommation de denrées et/ou boissons, etc) ;
- La mise en œuvre de protocoles stricts de fonctionnement des espaces de restauration, en lien avec nos prestataires et en conformité avec les recommandations issues des protocoles nationaux ; déploiement de prestations à emporter et à consommer au poste de travail ;
- La mise en place d'organisations du travail spécifiques pour prévenir les risques de contamination (aménagements horaires, travail en équipes, modes opératoires particuliers...).

Au-delà des mesures destinées à protéger les collaborateurs de la COVID, les mesures suivantes ont été pris dès le mois d'avril 2020 ;

- L'organisation de permanences de dépistage PCR à la Covid-19 pour les collaborateurs volontaires (en lien avec un laboratoire externe spécialisé) ;
- Le maintien des salaires de tous nos collaborateurs à l'occasion des périodes de suspension ou de non-activité liées à l'épidémie de COVID 19, sans recours aux aides étatiques ;
- Le versement de différentes primes exceptionnelles en 2020 (1500€) et en 2021 (1250 €) destinées à aider nos collaborateurs et leurs familles dans cette période difficile ;

Pour les postes qui le permettent, le recours au télétravail s'est fait de façon massive, en totalité ou de façon partielle lorsque certaines tâches ne peuvent pas être réalisées à distance. Afin d'encadrer le recours à cette organisation du travail, les mesures suivantes ont été mises en œuvre :

- Cette règle a tout d'abord été rappelée à plusieurs reprises par la Direction Générale à l'ensemble des collaborateurs, elle est relayée au quotidien par le management pour en assurer la mise en œuvre et fait l'objet d'une traçabilité dans notre outil informatisé de suivi interne ;
- De façon exceptionnelle, le retour sur site, limité à un jour par semaine, est envisageable lorsqu'il correspond à un besoin et qu'il fait l'objet d'une demande préalable validée par le manager ;
- Mise à disposition de l'ensemble des salariés concernés de PC portables avec possibilité de connexion à distance au réseau informatique sécurisé de l'entreprise ; équipement de casques audio adaptés sur simple demande ; autorisation d'emprunt de certains équipements professionnels en accord avec le management (écrans, fauteuils, ...)
- Maintien systématisé du remboursement des frais de transport en commun, même en l'absence de déplacement professionnel et maintien de l'octroi de titres-restaurant pour les salariés qui en bénéficiaient déjà ;
- Versement d'une prime forfaitaire de 30€/mois destinée à compenser le surcoût lié à la pratique du télétravail ;
- Mise en place d'une cellule d'écoute et d'accompagnement psychologique notamment pour les collaborateurs en situation de télétravail ;
- Déploiement de formations spécifiques et séances de co-développement à destination des managers afin de leur permettre d'accompagner les nouvelles approches et organisations du travail liées à la crise sanitaire, notamment le travail à distance.

Réponse détaillée sur l'existant, pas de discussion sur le télétravail, sachant que l'activité n'est pas propice au télétravail. Les partenaires sociaux sont impliqués

KERING	<p>Nous vous invitons à vous référer à la section relative à la promotion de la santé au travail et la gestion des risques psychosociaux de notre document d'enregistrement universel 2020 (chapitre 3.1.2.4 Qualité de vie professionnelle, pages 124 et 125)</p> <p>En 2020, année marquée par la pandémie de Covid-19, les structures de gestion définies au sein de chaque Maison ou organisation nationale, selon le cas, ont garanti que les mesures de prévention en matière de santé et de sécurité soient répercutées à tous les niveaux de l'organisation, dans le monde entier. Des procédures nationales, régionales ou locales, ont été développées par les entités pour mettre en œuvre les politiques globales de santé- sécurité de Kering. Une consultation continue avec les collaborateurs a été engagée sur la santé, la sécurité et le bien-être, pour permettre à chacun de jouer un rôle dans le respect des mesures de prévention et de protection au sein de Kering.</p> <p>Ces mesures s'articulent autour de six thématiques : 1. équipement de protection sur nos sites ;</p> <p>2. mesures de santé et sécurité sur nos sites ;</p> <p>3. mesures de distanciation sociale ;</p> <p>4. recommandations pour le télétravail.</p> <p>Par exemple : initiative pour promouvoir la formation en autonomie et en digital (exemple : la Retail Academy de Gucci (10 950 salariés formés)) ; le guide de bonnes pratiques du télétravail (Home office Tips & Tricks de Kering Corporate) ;</p> <p>5. recommandations pour le retour sur le lieu de travail ;</p> <p>6. support psychologique.</p> <p>Le groupe Kering a mis à disposition toutes ses plateformes RH pour maintenir le lien constant avec les salariés quelle que soit la situation sanitaire nationale de chacun des pays.</p> <p>L'information des dirigeants du Groupe et l'organisation de points réguliers pour partager les orientations stratégiques ont contribué au support global apporté par le Groupe à ses collaborateurs. Par exemple, des messages personnels réguliers ont été directement transmis à l'ensemble des collaborateurs par le Président- Directeur général François-Henri Pinault. Afin d'améliorer la collaboration des équipes RH présentes dans l'ensemble des Maisons, une bibliothèque de bonnes pratiques a permis de centraliser et recenser les différentes initiatives adoptées par les Maisons pour chacune de ces thématiques.</p>	<p>Réponse détaillée, portant sur le Groupe et ses filiales mais pas de données quanti. Référence faite au DEU</p>
LEGRAND	<p>Nous avons, depuis le 1er juillet 2018, un accord « France » signé par l'ensemble des organisations syndicales. Cet accord a été mis en place avec comme fil conducteur le télétravail choisi et non imposé. Il intègre la notion de souplesse et de réversibilité avec un processus clair et simple.</p> <p>La mise en œuvre de ce mode d'organisation a été accélérée et renforcée du fait de la pandémie du Covid-19 en 2020 et 2021 et selon les recommandations gouvernementales, afin de contribuer à la protection de la santé de nos salariés. Nous négocions actuellement un nouvel accord pour prendre en compte la progression de notre expérience sur le sujet. Concernant la prise en compte des risques psychosociaux (les « RPS »), nous avons mis en place une équipe pluridisciplinaire (médecins du travail, psychologue du travail, référent prévention des RPS, coach et un partenariat avec un prestataire, Stimulus) pour compléter le travail des responsables ressources humaines dans le suivi et l'accompagnement des personnes susceptibles d'avoir des difficultés. Nous avons aussi mis en place des formations des managers et des salariés sur la thématique du télétravail, ainsi que des groupes de parole pour les managers ayant besoin d'échanger et de développer leur professionnalisme sur ces nouvelles méthodes de management. Concernant les autres pays où le Groupe est implanté, priorité a également été donnée à la protection de la santé des salariés. Une cellule de crise a été mise en place dans toutes les filiales afin de suivre et adapter les dispositifs au plus près de l'évolution de la situation. Le télétravail est devenu la norme quand les fonctions le permettaient, suivant en cela les recommandations gouvernementales dans chaque pays. Un guide du télétravail a été mis à disposition de toutes les équipes RH afin de les aider à le mettre en œuvre tout en l'adaptant à leur contexte spécifique. Des enquêtes Pulse ont été menées et à la question relative aux mesures prises pour protéger la santé des salariés, les réponses ont été positives autour de 70-80%. La communication a été renforcée afin de maintenir le dialogue avec les équipes en distanciel. De nombreux programmes de type Employee Assistance Program ont été mis en place notamment aux US, UK, Inde, Allemagne, Espagne, Australie, Mexique, Colombie : mise à disposition d'informations et de formations sur la santé mentale, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, le management à distance, des informations liées au Covid-19, du soutien psychologique de la part de professionnels. Par exemple, face à la seconde vague de la pandémie qui a touché l'Inde, nous avons entrepris de nombreuses actions pour assurer la protection de nos salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le déploiement d'une équipe interne pour gérer la situation, et en particulier soutenir les employés touchés et organiser les campagnes de vaccination ; - la mise en place de mesures immédiates telles que des congés spécifiques, le remboursement des frais médicaux liés au Covid-19 ou le remboursement de la vaccination du salarié et de sa famille ; - la mise à disposition de concentrateurs d'oxygènes sur nos sites clés ; - l'accompagnement des salariés notamment par un suivi personnalisé et un contrôle quotidien des employés positifs au Covid-19, ainsi qu'une aide pour être hospitalisé. Au-delà de l'aide financière apportée par le Groupe, cet engagement personnel et ce soutien psychologique ont permis de participer à la gestion du stress et l'anxiété causé par la pandémie. De nouvelles initiatives sont par ailleurs toujours en cours. 	<p>Accord complet sur le télétravail avec renégociation future. Accompagnement psy, formation. Remboursement frais, équipement respirateurs, équipes de crise</p>

<p style="text-align: center;">L'OREAL</p>	<p>Dès le début de la crise Covid-19, L'Oréal a agi en employeur solidaire et comme entreprise citoyenne pour garantir la santé et la sécurité de ses collaborateurs dans toutes ses filiales et notamment pour les salariés en télétravail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des instructions adaptées aux lieux de travail et aux différents métiers ont été mises en place dans toutes les filiales du Groupe ; - L'Oréal a développé et a proposé des modules de e-learning ; - des équipements adaptés ont été mis à leur disposition ; - un accompagnement psychologique avec un numéro dédié a été mis en place ; - des modules d'accompagnement de bien être avec l'animation à distance de groupes. <p>Comme chaque année, une enquête sur la perception des conditions de travail a été conduite auprès de tous les salariés en octobre 2020 avec une série de questions relatives au télétravail et aux impacts de la pandémie.</p>	<p>Réponse évasive et peu étayée. Aucun indicateur chiffré</p>
<p style="text-align: center;">LVMH</p>	<p>Dans un contexte de crise sans précédent, due à une cause sanitaire inédite, la solidarité et le dialogue sont plus que jamais indispensables. La priorité absolue a toujours été la préservation de la santé des collaborateurs et le maintien d'une relation étroite avec les équipes.</p> <p>Des mesures de protection stricte de la santé et de la sécurité des salariés ont été mises en place avec beaucoup d'efficacité par l'ensemble des acteurs du Groupe et continuent d'être appliquées.</p> <p>Les Maisons ont aménagé les sites et lieux de travail en fonction des mesures de précaution et gestes barrières. LVMH a fourni les équipements nécessaires, gels hydroalcooliques, masques et protection en plexiglas, à tous ses salariés en poste afin d'assurer le maintien de l'activité en toute sécurité.</p> <p>Pour les salariés qui peuvent pratiquer le télétravail, le Groupe a généralisé et beaucoup intensifié, conformément aux recommandations gouvernementales, le recours du travail à distance qui existait déjà au sein des Maisons en application des accords et chartes signés permettant cette flexibilité d'organisation du travail.</p> <p>Le télétravail a été facilité par l'équipement bureautique et un accompagnement personnalisé dont un système d'écoute et de conseil de type « Employee Assistant Program ». En 2020, dans le Monde, 95 % des Maisons ont instauré une flexibilité du temps de travail (temps partiel, télétravail, reprise à temps partiel, etc.).</p> <p>Depuis le début de la crise, la communication a été fluide, les salariés ont été informés de toute initiative ou de tout élément concernant leur activité professionnelle au fur et à mesure des semaines. Des cellules de crise ont partout été créées. A cette occasion, un dialogue très actif et constructif a été mené entre les Maisons et les élus locaux afin de définir des protocoles d'arrêt d'activité puis de reprise progressive qui soient particulièrement attentifs à la santé et à la sécurité des collaborateurs. Sur le plan de la santé, des conciergeries médicales ont été proposées par de nombreuses Maisons. Dans les pays où l'accès aux soins est moins favorable, des Maisons ont contracté des assurances supplémentaires notamment pour couvrir les frais des collaborateurs atteints de la COVID-19.</p> <p>Les résultats d'un sondage effectué par le Groupe ont démontré une forte adhésion à la politique menée par le Groupe et les Maisons qui ont su durant la crise préserver une relation étroite avec leurs équipes qu'elles soient ou non en télétravail et trouver des politiques sociales à la hauteur des espérances des uns et des autres. Ainsi, près de 90% des collaborateurs considèrent que les décisions managériales du Groupe</p> <p>LVMH ont été prises à bon escient et 94% des répondants expriment leur fierté d'appartenance au Groupe et à leur Maison.</p>	<p>Politique décrite de façon détaillée. Pas de mention d'accord formel. Mise en avant de la satisfaction des collaborateurs via des enquêtes internes.</p>
<p style="text-align: center;">MICHELIN</p>	<p>Les Régions/pays ont réalisé des sondages add-hoc pour mesurer l'impact sur le personnel de la crise Covid-19. Dès le début de la crise, le Groupe a demandé à l'ensemble des pays de mettre en place des structures de recours psychologique dédiées à la Covid-19 en complément de celles existantes pour les risques psychosociaux.</p> <p>Le 31 mai 2021, le Groupe va lancer à la maille Groupe (Michelin historique plus 90 % des acquisitions récentes) une étude de l'impact psychologique de la Covid-19 sur le personnel comportant une exploration des attentes en matière de télétravail du personnel au sortir de l'épidémie.</p>	<p>Enquête télétravail, structures de consultation psy. Pas d'accord</p>

Dès la mise en place du confinement en France, environ 60 000 salariés (100 000 dans le monde) sont passés en télétravail. Des activités que le Groupe ne pensait pas éligibles au travail à distance, comme la supervision des réseaux, ont réussi à fonctionner avec ce mode de fonctionnement. Le télétravail est une pratique bien ancrée chez Orange en France, avec un accord solide et complet signé en 2009 pour une durée déterminée, puis reconduit pour une durée indéterminée depuis 2013. Donc, avant même la crise sanitaire, le télétravail était déjà une réalité dans le Groupe, en particulier en France (depuis 10 ans, le Groupe a été précurseur) : ainsi, en 2019, environ 36 000 salariés pratiquaient de manière régulière ou occasionnelle le télétravail, soit 39 % des effectifs en France, et 90 % d'entre eux privilégiaient le télétravail à domicile. Un reporting mensuel a été mis en place et permet de suivre l'évolution de la pratique par profils : télétravailleurs réguliers (avec avenant au contrat de travail ou protocole) ou occasionnels, avec identification des primo-accédants (salariés n'ayant pas choisi de télétravailler avant mars 2020). Il est complété par un suivi mensuel des nouvelles demandes de télétravail régulier (avec avenant ou protocole). Ce reporting a permis de constater que les salariés Orange télétravaillant en France étaient passés d'environ 30 000 (avant la crise sanitaire) à environ 60 000 (durant la crise sanitaire). Par ailleurs, 40 000 salariés télétravaillant ont été identifiés sur le périmètre international, soit environ 100 000 salariés sur l'ensemble du Groupe. S'agissant de notre réseau, les capacités du VPN ont été doublées, pour permettre aux 60 000 salariés de se connecter en simultané. Par ailleurs, la livraison aux nouveaux télétravailleurs de l'équipement informatique nécessaire à la poursuite de leur activité à domicile a été prise en charge par les équipes du Système d'Information. Plus de 11 500 PC portables ont ainsi été attribués sur Orange SA. L'accord télétravail prévoyait la fourniture, sur demande, aux télétravailleurs réguliers à domicile de fauteuil de bureau et de caisson de rangement. La mise en place d'un dispositif de type « Drive » a permis aux salariés, nouveaux télétravailleurs suite à la crise sanitaire, de récupérer leur matériel bureautique sur leur lieu de travail habituel, afin d'améliorer leur position de travail nomade. Orange a également remis en visibilité des formations à distance déjà existantes, pour aider les salariés dans l'exercice de leurs activités à distance. Ainsi, différents modules permettent aux salariés et managers de développer leurs compétences. Ces formations abordent, par exemple, les thématiques suivantes :

- Travailler et manager à distance ;
- Réussir à bâtir une relation de confiance avec son équipe ;
- Utiliser les outils adaptés pour bien communiquer ;
- Conserver une relation de qualité avec les collègues et échanger avec eux de façon fluide et efficace ;
- RPS & santé au travail.

L'accord télétravail prévoyait déjà le versement d'une prime forfaitaire annuelle pour les télétravailleurs réguliers à domicile qui vient compenser la part d'accès « haut débit » personnelle du salarié consacrée à son activité professionnelle, ainsi que les autres dépenses liées à l'exercice de son activité en télétravail à domicile (fluides : eau, électricité). Son montant dépend du rythme de télétravail hebdomadaire. Il est de :

- 120 euros pour les salariés ayant opté pour un rythme de télétravail hebdomadaire inférieur ou égal à deux jours ou l'équivalent de 8 jours maximum par mois pour les télétravailleurs en volume jours mensuels ;
- 180 euros pour les salariés ayant opté pour un rythme de télétravail hebdomadaire supérieur à 2 jours ou l'équivalent de plus de 8 jours maximum par mois pour les télétravailleurs en volume jours mensuels.

Par ailleurs, dans le cadre de la crise sanitaire, une prime mensuelle « Covid-19 » pour participation aux frais du travail à domicile en période de confinement a été décidée. Son montant mensuel est de 15 euros et elle est destinée à tous les salariés en situation de télétravail à domicile sur la période (ou au prorata pour les télétravailleurs réguliers ayant déjà perçu la prime au titre de leur télétravail régulier à domicile).

Depuis le début de cette crise sanitaire, le Groupe a renforcé la communication vers les salariés pour maintenir le lien. Cela passe par :

- Des « call manager » réguliers à l'attention de l'ensemble des managers ;
- Une newsletter hebdomadaire pour informer l'ensemble des salariés des mesures prises, tant opérationnelles que RH et un Q&R accessible via l'intranet ;
- La mise en place de sondages des salariés sur leur état d'esprit du moment ;
- La mise en visibilité et le renforcement des lignes d'écoute salariés et managers et la création d'adresses mail génériques pour répondre aux questions d'ordre médicale.

D'autres actions, pilotées par les Services de Santé au Travail, ont également été lancées :

- Réunions de commissions médico-sociales (CMS) dédiées à l'examen de cas individuels de salariés nécessitant des retours sur site hors processus ;
- Accompagnement médical des salariés et des équipes par les médecins et infirmiers ;
- Accompagnement spécifique des managers par les psychologues du travail (via des réunions d'animation téléphonique et des échanges spécifiques).

	<p>Un questionnaire a été adressé en juillet 2020 aux 60 000 salariés en France en situation de télétravail. Il a permis de recueillir l'expérience, le ressenti et les attentes des télétravailleurs avant, pendant et après la crise sanitaire. Le taux élevé de participation (plus de 38 000 répondants), a témoigné d'un vif intérêt pour le sujet au sein de la population ciblée, et était également garant de la solidité des résultats, dont les principaux enseignements sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cette forme d'organisation du travail suscite une satisfaction très élevée et très intense parmi ceux qui la pratiquent, nettement supérieure aux benchmarks CSA, même si cela a certainement été plus compliqué pendant le confinement, avec une note de satisfaction inférieure de 1 point à la note globale (8/10 vs 9/10 hors confinement) ; - Le télétravail génère de nombreux bénéfices personnels : plus de concentration, meilleure organisation, efficacité accrue, moins de fatigue et davantage d'autonomie. Seuls inconvénients majeurs identifiés par les salariés : la perte de proximité avec leurs collègues et la sédentarité induite par le télétravail ; - De fait, cette forme d'organisation est plébiscitée par ceux qui la pratiquent : une pratique accrue susciterait un large enthousiasme au sein de la population testée ; - Des télétravailleurs qui en veulent plus : 52 % d'entre eux comptent y recourir beaucoup plus qu'avant la crise sanitaire, signe que le premier confinement, malgré ses difficultés, n'a pas refroidi leur enthousiasme ; - Elle fait émerger un souhait d'une nouvelle organisation du travail au sein du Groupe à l'issue de cette crise : 50 % à domicile, 50 % sur site, avec des espaces de travail plus diversifiés lorsque les salariés se rendent au bureau. <p>Le Baromètre Salariés 2020 a permis de confirmer ces bons résultats avec, comme appréciation générale du télétravail, des notes de 8,5/10 sur l'ensemble du Groupe, 8,6/10 en France, et 8,5/10 à l'international.</p>	
<p>PERNOD RICARD</p>	<p>La santé et la sécurité de nos collaborateurs sont il va sans dire au cœur de nos préoccupations et font l'objet de la politique appelée Taking Care of Each Other. Depuis le début de la pandémie, nous avons mis en place un accompagnement renforcé de nos collaborateurs avec des solutions de soutien non seulement psychologiques, mais également physiques, par des équipements et des matériels, par des cours en ligne, des cours de sport, des cours de relaxation.</p>	<p>Pas d'accords, uniquement des mesures très temporaires</p>
<p>PUBLICIS</p>	<p>Dès le mois d'avril 2020, nous avons engagé un vaste chantier interne sur le travail de demain ; tous les collaborateurs du monde entier ont été invités à y participer et près de la moitié d'entre eux ont partagé des contributions et propositions. Un groupe de travail international a synthétisé ces travaux, ce qui nous a permis de dessiner un cadre pour l'avenir qui a été présenté en décembre lors de notre séminaire réunissant virtuellement 65 000 collaborateurs. Nous ne reviendrons pas en arrière comme avant la pandémie, mais nous ne deviendrons pas une « Zoom company » pour autant. Chaque pays a la main pour, dès que la situation sanitaire le permet, ajuster précisément l'organisation locale du travail alternant moments au bureau – qui doivent rester prioritaires car les interactions humaines spontanées sont essentielles dans nos métiers – et jours en télétravail.</p> <p>Dans tous les pays, des mesures importantes ont été prises pour accompagner nos collaborateurs.</p> <p>En ce qui concerne la France, à titre d'exemple, plusieurs actions ont été mises en place, notamment une cellule psychologique accessible à tous les collaborateurs du Groupe en France 7 jours sur 7 et 24h sur 24, un service de téléconsultation médicale, des webinaires sur les meilleures pratiques du télétravail et le management à distance ou bien l'organisation de rendez-vous sportifs hebdomadaires via le programme « Stay Home, Stay Fit ». Des négociations ont été ouvertes avec les partenaires sociaux sur le télétravail et le droit à la déconnexion. A cet égard, en ce qui concerne plus précisément la période de crise sanitaire, un accord collectif de groupe à durée déterminée a été signé afin de cadrer le télétravail imposé aux salariés pour respecter les recommandations des pouvoirs publics et prévoyant le versement d'une allocation-forfaitaire compatible avec les barèmes de l'URSSAF, en fonction du nombre de jours télé-travaillés dans le mois.</p>	<p>Accord télétravail en France, cadrage flexible dans les autres pays. Remboursement forfaitaire frais. Enquête engagement.</p>

<p style="text-align: center;">RENAULT</p>	<p>Le 9 juillet 2019, le Groupe Renault, IndustriALL Global Union, les fédérations syndicales françaises et les autres fédérations syndicales ou syndicats représentés au sein du Comité de Groupe Renault ont signé un nouvel accord cadre mondial « Construire ensemble le monde du travail au sein du Groupe Renault ». Six mois après cette signature, dès le début de l'année 2020, la crise de la Covid19 ayant entraîné un usage généralisé du télétravail dans l'ensemble du Groupe pour les fonctions qui le peuvent, le Groupe Renault et les partenaires signataires de cet accord, ont engagé la négociation d'un addendum à l'accord cadre mondial pour préciser les conditions du travail à distance des salarié(e)s du Groupe Renault (conditions de réussite, cadre de travail, équité professionnelle, suivi...). La signature de cet addendum est attendue pour la fin du mois d'avril 2021.</p> <p>Dans ce cadre, en France, un groupe de réflexion paritaire a été engagé avec les partenaires sociaux en février et mars, un accord de méthode de négociation a été signé le 6 avril. La négociation a débuté le 13 avril et devrait durer jusqu'à la mi-mai.</p> <p>En France, dès le premier confinement du printemps 2020, l'entreprise a eu le souci de prévenir les risques psychosociaux liés à la situation sanitaire inédite. Ainsi, dans le cadre d'un plan de soutien et d'accompagnement renforcé, un réseau de professionnels a été mobilisé pour accompagner les salariés qui le souhaitaient : les facilitateurs internes de l'entreprise, les coachs internes, mais aussi les assistantes sociales et les professionnels de santé, médecins et infirmiers. Des psychologues externes étaient aussi mobilisés pour les salariés qui en éprouvaient le besoin. Ce dispositif de prévention des risques psychosociaux se poursuit aujourd'hui, enrichi de modules de formation à destination de la fonction RH et des managers. Enfin, une enquête santé s'est déroulée en octobre 2020 ; ses résultats ont permis de mettre en place des plans d'action au plus près du terrain.</p>	<p>Discussion avec les partenaires sociaux qui avait permis de signer un accord avant la pandémie. L'adaptation du dispositif est en cours.</p>
<p style="text-align: center;">SAFRAN</p>	<p>Nous avons lancé en octobre 2020 une enquête d'évaluation auprès des salariés de leur situation pendant la crise Covid 19 qui incluait la dimension du télétravail.</p> <p>Plus de 39 000 collaborateurs ont répondu, soit près de la moitié des salariés du Groupe. Malgré toutes les contraintes liées à la situation de télétravail (occupation des enfants, disponibilité du matériel, environnement peu adapté), ce mode d'organisation a été plébiscité notamment lors des premières phases de confinement</p> <p>Quelles qu'aient été les situations de travail, sur site ou en télétravail ou un panachage des deux, l'enquête a montré que c'est le maintien constant de la relation avec le manager et les collègues ainsi que la clarté des consignes et des objectifs qui ont favorisé une appréciation positive du travail dans ce contexte. Les communications régulières qui ont été faites sur les protocoles sanitaires, les enjeux et les impacts économiques de la crise ont été bien reçus (81% des salariés satisfaits).</p> <p>Il est apparu aussi que la catégorie des managers (responsables d'équipes) nécessitait un accompagnement particulier du fait des difficultés inhérentes à la gestion d'une équipe à distance, à la priorisation des activités et aux contraintes liées à l'activité partielle.</p> <p>A titre indicatif, quelques exemples d'actions mises en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'un accès libre à une assistance psychologique au travers d'un réseau de professionnels. • Groupes de co-développement pour les managers et leurs équipes. • Rituels d'échanges informels dans les équipes. • Formation des managers et Rh à la gestion des conflits. • Aménagements de jours supplémentaires de travail sur site pour les personnes en difficulté du fait de l'isolement ou de conditions de télétravail défavorables. • Actions de communication Groupe pour sensibiliser les personnels aux impacts du télétravail, aux RPS... 	<p>Pas de mention de télétravail. Pas de subvention de mentionnée.</p> <p>Accompagnement, cellule psychologique</p>
<p style="text-align: center;">SAINT-GOBAIN</p>	<p>La gestion de la pandémie mise en œuvre s'est appuyée sur les réseaux RH, Environnement Hygiène Santé et Sécurité, et les médecins. Dès le début de la crise sanitaire et la détection des risques en Chine, une coordination mondiale de suivi épidémique a été mise en place pour assurer la veille scientifique et réglementaire, communiquer les mesures de prévention, accompagner et suivre le déploiement sur tous les sites. Dès février 2020, une cellule de crise a été mise en place. Saint-Gobain s'est fixé 2 priorités : - Protéger les employés, intérimaires et sous-traitants sur site des risques sanitaires dans le respect des exigences des autorités sanitaires et en intégrant les spécificités culturelles locales et pouvant selon les pays appliquer des mesures de protection additionnelles comme par exemple le recours au télétravail anticipé par rapport aux décisions des autorités locales. - Prévenir les risques d'impact psychologique liés aux mesures de confinement au passage au télétravail et autres risques psychologiques. Pour assurer cette prévention des risques, le Groupe s'est appuyé sur son outil de Mental WellBeing, une application digitale qui permet aux managers d'accéder à des guides spécifiques pour accompagner la mise en place du télétravail en assurant le lien social et la motivation des collaborateurs. L'outil permet également d'échanger des bonnes pratiques et d'anticiper des spécificités par pays. Plus de 120 000 collaborateurs se sont exprimés lors de l'enquête annuelle de satisfaction soit 78% des employés. Le niveau d'engagement mesuré est encore plus fort que celui mesuré avant la crise sanitaire et a atteint 82%. De façon plus spécifique plus de 80% des salariés estiment que leurs conditions de travail sont bonnes et que l'équilibre entre la vie professionnelle et vie personnelle est satisfaisant.</p>	<p>Outil de "Mental Wellbeing". Veille scientifique et sanitaire. Enquête d'engagement</p>

A ce jour, en France, le télétravail est régi par notre accord de groupe du 8 juin 2012 qui prévoit le versement d'une indemnité de 20 euros mensuel pour les télétravailleurs et un remboursement de frais d'équipement de 150 euros pour le matériel de télétravail. Il précise également la notion de réversibilité avec la possibilité de changer de rythme de télétravail ou d'arrêter le télétravail. Pendant la période de pandémie, le processus de demande initiale ou de changement de modalités a été simplifié pour permettre au plus grand nombre de bénéficier de cet accord.

Des discussions ont été entamées avec les organisations syndicales en décembre 2020 et se poursuivent dans le but de négocier un nouvel accord tenant compte de l'expérience de télétravail exceptionnel en 2020 et 2021.

Dès le début du confinement, pour les collaborateurs qui ne pouvaient exercer leur activité en télétravail, Sanofi a fait le choix de ne pas recourir au chômage partiel et de leur faire bénéficier d'absences autorisées payées.

Sur les sites ayant poursuivi leur activité, un protocole sanitaire renforcé a été mis en place pour veiller à la protection de la santé de nos collaborateurs.

Pour tous ceux en capacité d'exercer leur activité en télétravail, bénéficiant ou non de l'accord de 2012, un accompagnement spécifique à ces nouvelles modalités de travail à distance a été mis en place (communications régulières, édition de brochures sur comment bien travailler à distance, l'ergonomie en travail à distance, les bonnes pratiques de déconnexion et des formations spécifiques en e-learning notamment à destination des managers).

L'ensemble de ces actions a été coordonné par la Cellule de Crise COVID-France composée notamment de la Santé au Travail, des assistantes sociales, de la RH et HSE.

Une attention particulière a été portée aux salariés en situation de vulnérabilité avec un suivi assuré par la Médecine du travail et des réponses adaptées aux besoins de chacun.

Nous avons par ailleurs mis en place en Juin 2020 une démarche intégrée pour la promotion de la santé psychologique et prévention des risques psychosociaux de manière concomitante à notre enquête Qualité de Vie au Travail pendant et après le confinement, menée auprès des 25 000 collaborateurs et 5000 managers en France.

Cette démarche va au-delà des initiatives prises pendant le confinement, elle vise à renforcer la démarche existante autour de la qualité de vie au travail et la promotion de la santé psychologique. Elle s'inscrit sur le long-terme et s'appuie sur tous les managers à travers le groupe.

Elle s'appuie sur une nouvelle gouvernance articulée autour du Comité Stratégique France qui pilote la démarche et prend les décisions ainsi que sur le Comité opérationnel paritaire RPS (qui comprend VP, Global Head HSE, DRH Opérations et Fts Support, Dir. Relations Sociales, Organisations syndicales, Médecine du travail, Communication) qui de son côté propose des actions et suit le plan.

Le comité opérationnel paritaire pilote le déploiement de la démarche en traitant par des actions de prévention les facteurs de risques déjà identifiés, à définir et prioriser. Il met en place des outils dont un outil de diagnostic / d'étude d'impact permettant :

- d'analyser les facteurs de risques lors de nouveaux projets significatifs d'évolution/ de transformation (organisation, nouveaux outils, ...),
- de proposer et de prioriser les plans d'actions.

Il a la charge de définir un système pérenne de prévention des RPS : identifier, évaluer, maîtriser, contrôler... mais aussi de coordonner l'offre de formation des différents acteurs et s'assurer de la communication du programme et des actions menées.

Le plan d'actions pour renforcer la promotion de la santé psychologique et la prévention des risques psychosociaux s'articule autour des 3 niveaux de prévention.

Prévention Primaire

- Etudes d'Impacts Humain dans le cadre des projets d'organisation
- Développement d'outil diagnostic pour évaluer les RPS (DUERPS, Baromètre RPS/QVT)

Prévention Secondaire

Réponse tres fournie. Exemple des US tres détaillé. En France un accord déjà signé, des adaptations en cours

- Plan de formation RPS des RH, des HSE, de la Médecine du travail et des IRP
- Ateliers sur la santé psychologique à destination de plus de 800 managers
- Proposés en priorité aux périmètres identifiés comme à risque
- Modules d'e-learning à destination de l'ensemble des employés

Prévention Tertiaire

- Des circuits d'alerte bien définis
- Un n° Vert d'accompagnement psychologique pour l'ensemble des employés et des managers

Un site intranet dédié héberge notamment les supports de formation, les guides édités pour accompagner les collaborateurs lors du passage au télétravail massif :

- 5 webcasts thématiques destinés à l'ensemble des managers o WEBCAST #1 | Stress, anxiété, déprime, dépression : détecter, orienter, traiter o WEBCAST #2 | Savoir évaluer le risque de burn-out pour soi et pour ses équipes o WEBCAST #3 | Dans un environnement professionnel en changement permanent, quels outils psychologiques de protection ? o WEBCAST #4 | Management et bienveillance : clef de l'accompagnement des collaborateurs en difficulté o WEBCAST #5 | Sens, reconnaissance, motivation : impacts sur la santé psychologique

- 20 Capsules : modules d'e-learning à destination de l'ensemble des employés (Comprendre l'Anxiété, Prévention = Détection, Les Mécanismes du Stress, Les bienfaits de la Bienveillance, La Psychologie du Changement, Télétravail et Santé...)

En ce qui concerne les autres pays dans lesquels Sanofi est présent ; lors de cette pandémie mondiale, soutenir nos salariés tout le long de cette période sans précédent a été notre priorité. Différents programmes ont été mis en place et proposé selon les pays afin d'apporter du soutien à nos salariés et à leur famille.

En termes de risques psychosociaux, nous avons rapidement réalisé le besoin de soutien en santé mentale et avons proposé des programmes d'accompagnement à nos salariés et leur famille.

Aux Etats-Unis par exemple, les programmes suivants ont été mis en place : • Coaching numérique sur la santé émotionnelle à la demande

- Outils et programmes d'éducation en santé mentale.
- Accès à des services de deuxième avis et aiguillage vers des fournisseurs de soins de santé mentale.
- Télémédecine : séances de thérapie virtuelle - psychothérapie et psychiatrie.
- Programme d'aide aux employés :
- Séances de conseil et assistance téléphonique instantanée - disponibles 24h / 24 et 7j / 7
- Les conseillers sur place fournissent un soutien au besoin aux employés et aux équipes.

En termes de participation aux frais liés au télétravail :

- Indemnité de travail à domicile : Les employés ont reçu une allocation unique de 250 \$ leur permettant de se procurer du matériel de bureau adapté à domicile.

Les initiatives suivantes ont également été mises en œuvre :

- Une politique de congé d'urgence qui fournit une rémunération complète aux employés touchés par le COVID-19.
- Prime Pay a été versée aux employés ne pouvant exercer leur activité en télétravail.
- Programmes de bien-être virtuels : cours de fitness, webinaires, défis de bien-être, etc.
- Accompagnement équilibre vie personnelle/professionnelle : services de soutien aux enfants et aux personnes âgées, soutien de conciergerie, tutorat virtuel et accès gratuit à une base de données fournissant des soignants présélectionnés. A également encouragé les options de travail flexibles.
- Avantages pour la santé numérique tels que la télémédecine, les programmes de gestion du poids, la planification familiale, etc.
- Outils et ressources de bien-être financier.
- Développer un intranet Covid-19 et du matériel d'information.

<p style="text-align: center;">SCHNEIDER ELECTRIC</p>	<p>La survenue de la crise de la COVID 19 a accéléré un recours massif au télétravail et ce dans l'ensemble des pays où Schneider Electric opère. Schneider Electric a pu gérer sans difficulté particulière ce basculement car, dans la grande majorité des pays, le télétravail faisait déjà partie des modes d'organisation du travail au titre de la politique dite des New Ways of Working. Chaque pays a donc adapté ses dispositifs existants de télétravail à l'occasion des périodes de confinement mais aussi de déconfinement et ce, afin de limiter l'exposition des salariés au risque pandémique.</p> <p>Les dispositifs en place avant la crise seront très probablement amenés à être revus et adaptés dans le cadre des réflexions que le Groupe mène actuellement pour adapter au mieux son organisation à la situation d'après crise.</p> <p>L'aménagement des postes de travail à domicile a été réalisé dans certains pays comme en France où les salariés en situation de télétravail ont été équipés de matériel (fauteuil, clavier, réhausseur, etc.) leur permettant de poursuivre leur activité dans des conditions ergonomiques adaptées.</p> <p>Dans tous les pays, les Directions des Ressources Humaines ont mis en place un ensemble de programme d'alerte, de sensibilisation et de formation aux risques psycho-sociaux en complément de ceux déjà existants. Les Directions de la Santé au Travail et de la Formation ont travaillé étroitement ensemble pour rapidement mettre en place des formations managériales permettant aux managers d'acquérir rapidement des réflexes essentiels au management d'équipes se trouvant à distance.</p> <p>Les résultats de l'enquête de satisfaction interne publiés en juin 2020 ont fait ressortir une augmentation significative du taux d'engagement des collaborateurs dans le monde (+5 pts vs. 2019). Dans le cadre de cette même enquête, les salariés ont été invités à évaluer la qualité des mesures sanitaires mises en place par le Groupe à l'occasion de cette pandémie. 75 % des répondants (soit plus de 100 000 salariés à travers le monde) ont estimé très satisfaisantes les mesures sanitaires mises en place par le Groupe et 85 % estimant disposer des équipements nécessaires à leur protection.</p>	<p>Un accord sur le télétravail était déjà en place. Il va être revu pour tenir compte de l'évolution liée à la pandémie. Des données chiffrées sur les enquêtes de satisfaction.</p>
<p style="text-align: center;">SOCIÉTÉ GÉNÉRALE</p>	<p>Depuis le début de la pandémie, le télétravail constitue un moyen de lutte contre la propagation du virus et il est également une obligation imposée par les gouvernements. Il a fait l'objet d'un déploiement massif dans l'ensemble des entités où cela est techniquement possible en réalisant des dotations de PC portables opérées par l'entreprise.</p> <p>La crise que nous traversons, plus que le télétravail proprement dit, a modifié notre comportement professionnel car elle a généré une distanciation forte dans les relations de travail. Pour y remédier, Société Générale a mis en place diverses actions de formation et de sensibilisation des collaborateurs incluant le management sur le travail à distance (par exemple une série de webinars sur le management à distance) et a opéré 7 sondages pulses en 2020 au niveau mondial pour évaluer l'état des collaborateurs face à la crise (en plus de pulses ad hoc au niveau de certaines entités) et ainsi permettre aux Business Units/Support Units (BU/SU) de mettre en place des plans d'action adaptés à la situation constatée.</p> <p>De plus, le Groupe a mis en place un dispositif d'accompagnement médico-psycho-social pour l'ensemble des collaborateurs ; ils ont ainsi la possibilité de bénéficier d'un accompagnement psychologique personnalisé via des entretiens téléphoniques ou par Skype avec une psychologue.</p> <p>Au-delà du « travail à distance de crise » et au travers d'un livre blanc « Future of Work » établi dès le 3ème trimestre 2020, le groupe Société Générale s'est engagé à préparer l'avenir en capitalisant sur les enseignements de la crise et aussi sur ses pratiques préexistantes de télétravail. Grâce à un recueil de contributions de plusieurs centaines de salariés, l'entreprise prépare ainsi la généralisation du télétravail comme nouvelle organisation du travail « post crise » dans l'ensemble du Groupe faisant évoluer sa promesse employeur et son organisation du travail aux différentes attentes sociétales amplifiées par la crise. Une telle démarche reposera sur le volontariat des salariés concernés et intègre le maintien d'une part significative de travail « in situ ». A date, le télétravail post crise est en phase de mise en œuvre dans 91% de nos entités dans 26 pays (chiffres issus d'un sondage non exhaustif auprès de nos entités). Des mesures d'accompagnement sont proposées, en cohérence avec les pratiques sociales locales (ex. aide à l'équipement pour près de 100% des collaborateurs en France).</p>	<p>Dotation matériel, accompagnement psychologique, formation. Préparation de la généralisation du télétravail (pas d'accords en place?)</p>

<p style="text-align: center;">STELLANTIS</p>	<p>The approach of FCA and PSA to implement remote working during the pandemic were quite similar through a massive implementation for protecting as much as possible the employees.</p> <p>Beyond the pandemic time, Stellantis has a clear vision for the future through the “New Era of Agility” project. Group PSA launched “New Era of Agility” project in May 2020, an innovative concept of working based on an efficient operational balance with 70% of remote work and 30% on site presence. This project was launched with the ambition of an accelerated worldwide deployment and the mobilization of all stakeholders to achieve a revolution in working methods, behaviors and mindset. The Group had anticipated these evolutions since it has already extensively experimented with teleworking since 2014, as well as dynamic workspaces, and had further developed remote working with the signing in January 2020 of the collective agreement on motivation and well-being.</p> <p>We have learnt a great deal from the crisis and it is an opportunity to accelerate the Group’s transformation. At the heart of this project is the search for benefits for individual and collective efficiency: benefits for the health and safety of employees, improvement of their work-life balance, motivation and well-being and economic and environmental performance.</p> <p>The “New era of agility” project launched a major survey of 40,000 employees worldwide on their experiences and aspirations. Participation in this survey reached 50% of responses, demonstrating success. 79% of employees expressed support for this new way of working.</p> <p>As a direct result of COVID-19, FCA accelerated the deployment of working remotely and provided tools and resources to support employees. Many of FCA support organizations, such as ICT, worked to transition large portions of workforce to working remotely. Across our regions, a variety of programs are in place in FCA to enable work-life integration.</p> <p>Within both former companies, PSA and FCA, and within Stellantis now, several training programs have been provided to managers and employees to support them in this phase of transition to a new way of working.</p> <p>As a result of the success of those activities, initiatives are under way to provide more opportunities for flexible work arrangements to employees around the world.</p>	<p>Réponse précise avec des données quanti. Les attentes des collaborateurs sont prises en compte. Mais pas d'accord sur le télétravail</p>
<p style="text-align: center;">ST MICROELECTRONICS</p>	<p>Depuis le début de la pandémie de COVID-19, ST a deux priorités : - La protection et la santé de nos employés et sous-traitants en maximisant toutes les mesures de préventions susceptibles d’être mises en place - La continuité de nos activités afin de respecter nos engagements Dès le début de 2020, nous avons activé une cellule de crise au niveau groupe pour mettre en place immédiatement les mesures nécessaires à la protection de nos employés, assurer la continuité de nos opérations et limiter la circulation du virus sur nos sites. Lorsque la propagation du virus s’est élargie, nous avons complété le dispositif avec des cellules de crise régionales et locales pour adapter les mesures prises aux régulations et besoins locaux et être à même de les déployer le plus rapidement possible dans nos sites, en particulier : - Une communication régulière et spécifique à tous les employés de ST, en tenant compte des niveaux d’alerte de chaque site - Un contrôle strict des entrées sur site incluant des règles de filtrage et d’auto-déclaration - La distribution d’équipement de protection individuelle : masque (avec instructions claires de comment et quand le porter), contrôle de température et gel hydroalcoolique disponible partout et pour tous - Le respect de la distanciation sociale : mesures de protection dans les cantines, adaptation des flux de circulation dans les escaliers, les couloirs, les ascenseurs, strict respect de distance minimum en tout lieu et restriction de l’utilisation des salles de réunion - Le télétravail pour les employés éligibles (plus de 15’000 employés dans le monde) avec notamment une page intranet dédiée au télétravail et un dispositif de support psychologique 24h/24 et 7j/7 (voir ci-dessous) Cet ensemble de cellules de crise groupe/local/régional a eu (et continue d’avoir) également la charge de la gestion du « retour à la normale » par des mesures progressives et adaptées à la situation sanitaire de chaque pays, sous l’égide des différents directeurs de site. L’ensemble de ces plans a été développé en application des réglementations locales en vigueur, notamment concernant les accords avec les syndicats et les capacités de présence sur site. Concernant le télétravail ST avait déjà des dispositifs en place dans la plupart de ses sites bien avant la pandémie de COVID-19. Ces dispositifs ont été tous immédiatement adaptés à la gestion de crises et un groupe international travaille à la définition d’un nouveau cadre de l’environnement de travail (horaires flexibles, travail à distance etc.) Sur le dispositif de soutien psychologique mis en place Le bien-être des employés est important pour ST et la promotion de conditions de travail de qualité nous a semblé devoir être encore accentuée pendant la pandémie. Dès mars 2020, nous avons mis en place un processus global qui est venu remplacer les dispositifs locaux. ST a signé un partenariat avec Eutelmed permettant d’adresser de façon avancée la prévention des risques psychosociaux ainsi que l’assistance aux personnes dans l’ensemble du monde. Ce services global (appelé STCare) est ouvert aux employés et leurs familles partout dans le monde d’accéder 24h/24 et 7j/7 à une plateforme dédiée et confidentielle, incluant notamment un réseau en ligne de plus de 100 psychologue-cliniciens, où trouver un soutien psychologique et des conseils pour faire face à la pandémie. L’assistance est proposée dans plus de 60 langues. Nous avons notamment organisé des sessions de formation sur différents sujets tels que le stress, la qualité du sommeil, l’anxiété. La plateforme propose également des outils d’autoévaluation en ligne de l’état émotionnel ainsi qu’une hotline et des services dédiés tels que des formations pour les managers ou du coaching pour les aider à gérer les contraintes spécifiques liées au télétravail. En 2020, la plateforme a enregistré environ 5’000 connections d’employés de ST ou de membres de leur famille.</p>	<p>Réponse mentionnant des dispositifs existant en amont de la crise. Cellule psychologique, plan de retour à la normale</p>

TELEPERFORMANCE	<p>En 2020, suite à la crise sanitaire, le Groupe a fait évoluer son offre opérationnelle vers le télétravail qui concernait plus de 250 000 employés du groupe fin 2020. TP Cloud Campus (TPCC), sa solution cloud intégrée de télétravail et de management à distance, est déployée aujourd'hui au sein des opérations du Groupe dans 32 pays, avec le support de 13 centres de gestion (« TPCC Hubs ») en charge notamment de la formation, de l'animation et de la supervision des agents ainsi équipés.</p> <p>Les fonctionnalités sont nombreuses et incluent notamment : le recrutement « virtuel » de talents, la formation, le développement, le coaching, le team-building, la formation, les interactions avec les clients, le contrôle qualité, le management et un environnement propice au bien-être et à une vie sociale de qualité pour les collaborateurs. Cette solution, qui fait appel à la « gamification », offre également aux employés des moyens de divertissement, d'apprentissage et de contacts dans le cadre de la nouvelle « vie de campus » de Teleperformance.</p> <p>Les avantages de la solution par rapport au télétravail traditionnel se situent à quatre niveaux : un bassin de recrutement, la performance des équipes, le bien-être des équipes et la sécurité.</p> <p>Passion For You est le programme santé et bien-être de Teleperformance qui promeut une vie saine, un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, des activités de maintien en forme, de nutrition et de bien-être au travail. En 2020, ce programme s'est révélé être un outil clé pour préserver la santé mentale des employés pendant la pandémie. Teleperformance a pris la mesure de l'impact psychologique de la crise sanitaire et a développé des outils à l'intention des collaborateurs pour les aider à gérer le stress, l'équilibre vie professionnelle et vie privée tout en exerçant leur activité à domicile. Les collaborateurs de Teleperformance ont, par exemple, eu accès à des psychologues et à des séances de coaching. Le Groupe a agi activement pour conserver le lien professionnel et social afin de diminuer le sentiment d'isolement et les risques associés.</p> <p>Une enquête de satisfaction des salariés de grande envergure (« E.Sat - Employee Satisfaction Survey ») est menée chaque année depuis 2008. Elle a pour objectif de mieux appréhender la perception que les salariés ont de leur activité. En 2020, le niveau de satisfaction des collaborateurs a significativement augmenté : ils ont particulièrement salué la priorité donnée par Teleperformance à leur santé et à la sauvegarde de leur emploi ainsi que la communication continue qui a été assurée. Cette enquête est complétée par des enquêtes Pulse, destinées à recueillir le ressenti des collaborateurs en temps réel, outil essentiel dans le contexte de l'année 2020.</p>	<p>Politique expliquée en détail et déployée dans tous les pays. Un plan spécifique mis en place</p>
THALES		<p>Thales reste sur des éléments de réponse de principe, mais des accords sur le télétravail déjà en place et référence au DEU. Manque de détails concrets et de données chiffrées</p>
TOTAL	<p>Le Groupe encourage le télétravail jusqu'à deux jours par semaine et les horaires flexibles partout dans le monde. En France, sur le périmètre du socle social commun, un accord portant sur le droit à la déconnexion a été signé en octobre 2019. Dans le contexte de la pandémie COVID-19 et en fonction des recommandations gouvernementales, les sièges et filiales du Groupe ont eu recours, partout où cela était possible, au télétravail au-delà du cadre mondial fixé par le Groupe, jusqu'à mettre en place 100% de télétravail. Ces nouveaux modes de travail ont été rendus possibles par le déploiement dans le monde entier de solutions digitales proposant des services collaboratifs favorisant le travail à distance. A titre d'illustration le nombre d'utilisateurs actifs de Teams a cru de plus de 40% sur la seule année 2020. En complément, les collaborateurs ont pu emporter à leur domicile certains équipements (écrans notamment) pour travailler dans les meilleures conditions possibles. Conscient des risques qu'a pu générer le recours massif au télétravail auprès des collaborateurs, le Groupe a renforcé le dispositif de prévention des risques psychosociaux existant et déployé au niveau mondial (Eutelmed), en mettant à disposition des collaborateurs et de leurs familles un service complémentaire d'écoute 24/7 avec des psychologues formés à la crise pour les conseiller au plus près de leurs préoccupations. En cas de besoin spécifique identifié par le conseiller, une consultation est proposée dans une des 50 langues disponibles. Des enquêtes ont été organisées localement pour suivre de manière régulière le bien-être des salariés et identifier leurs besoins. En mars 2020, par exemple, une enquête Ipsos a été menée sur un échantillon représentatif Groupe (près de 5000 répondants), 94% considérant que TotalEnergies prenait les mesures nécessaires pour assurer la santé de ses collaborateurs et la continuité de ses activités. Plus récemment, une nouvelle enquête sur la perception du stress a été réalisé sur un périmètre de 15 000 collaborateurs, les résultats sont en cours d'analyse. Des actions de sensibilisation ou de formation des managers sur la manière d'accompagner les collaborateurs en télétravail, de maintenir les contacts, de veiller à l'équilibre vie professionnelle et vie privée et de manager en période de crise ont également été réalisées. La digitalisation des formations notamment managériales s'est accélérée avec la pandémie COVID 19, conduisant au doublement du nombre de jours de formation délivré à distance entre 2019 et 2020. La communauté managériale portée par les outils digitaux (Yammer, Webinars) qui regroupe plus de 10000 managers a permis de partager partout dans le monde les bonnes pratiques, les irriguant ainsi que les propositions de solutions apprises des expériences conduites sur le terrain. En période de confinement où le télétravail est privilégié durant les 5 jours de la semaine pour les emplois qui le permettent, les managers peuvent autoriser le travail en présentiel à hauteur de 2 jours par semaine dans le souci de préserver le lien social. Le retour sur site pour ces populations et celles dont l'activité nécessite une présence physique est sécurisé par la préparation matérielle des locaux (marquage, panneaux d'information, prise de température, nettoyage, régulation des cantines, distribution de masques et gel, etc.), la mise à disposition de possibilités de dépistage par tests virologiques et le respect strict des protocoles sanitaires. En outre, de nombreuses adaptations de protocoles ont été effectuées en matière de sécurité des lieux de travail.</p>	<p>Télétravail qui existait en amont de la crise. Application variable en fonction des contraintes pays. Equipement IT. Services d'écoute psy étendus aux membres de la famille. Enquête IPSOS. Formation des managers. Accompagnement spécifique personnels handicapés. Versement de prime COVID forfaitaire négociée avec les IRP</p>

	<p>des gestes barrières. En outre, de nombreuses adaptations de postes ont été effectuées au domicile des salariés handicapés pour faciliter le maintien dans leur emploi, ainsi que pour certains salariés occupant des fonctions spécifiques nécessitant un matériel adapté. Enfin, au périmètre du Socle Social Commun en France, un accord a été signé à l'unanimité des Organisations Syndicales représentatives le 13/05/2020 qui prévoit le versement d'une allocation forfaitaire télétravail COVID-19 pour chaque jour télétravaillé. De même, des primes et mesures salariales spécifiques ont été accordées afin de reconnaître l'engagement des personnes dont l'activité ne permettait pas le télétravail, en vue d'assurer la continuité des services.</p>	
UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD	<p>Le recours au télétravail s'est fortement intensifié en 2020, et a donné lieu à des actions et communications régulières des Directions des Ressources Humaines dans chaque pays du Groupe afin d'adapter le niveau de télétravail requis à l'évolution des directives nationales en la matière.</p> <p>La crise de la COVID-19 a suscité de nombreux défis au niveau mondial, notamment en termes de santé mentale. En 2020, le bien-être mental et physique a constitué une priorité majeure d'URW. Le lancement et la mise en œuvre du cadre « Your Well Being » et les initiatives mondiales et locales axées sur le domaine « Des esprits sains » ont permis de soutenir les employés au cours de cette période. Un soutien au bien-être mental est proposé dans toutes les régions, y compris des sessions de formation, un programme d'aide aux salariés en cas de crise, etc. En 2020, 13 webinaires sur le bien-être ont été organisés et proposés à tous les salariés, notamment sur les thèmes du télétravail, des relations solides, de la pleine conscience, de la santé mentale, de la dynamique intérieure, etc. Enfin, des abonnements aux principales applications de méditation et de santé mentale, Headspace et Calm, ont été proposés aux employés de certaines régions.</p> <p>Un support matériel a été fourni aux salariés, soit sous la forme d'un remboursement de frais pour l'achat de matériel relatif au télétravail (écran, chaise de bureau), soit sous la forme d'un prêt de matériel, selon les pays. Une marge de flexibilité a été laissée, dans la mesure des contraintes réglementaires, pour certains salariés de revenir sur leur lieu de travail, ou au contraire de travailler entièrement depuis leur domicile selon leurs besoins personnels</p>	<p>Westfield approche le sujet d'une manière globale, et la nature de la réponse est très "anglo-saxonne". Gros focus sur le mental, le bien-être. Remboursement de frais ou prêt de matériel. Quid des accords?</p>
VEOLIA ENVIRONNEMENT	<p>Au niveau du groupe, au plus fort du confinement, près de 90 % des salariés étaient actifs avec seulement 22 % d'entre eux en télétravail. Les activités de Veolia sont en effet reconnues comme essentielles et requièrent la présence sur site des collaborateurs. Pour les salariés ayant la possibilité d'opter pour le télétravail, une gestion d'équilibre entre travail à distance et retour sur site a été mise en place en respectant les réglementations locales et discutée étroitement avec les instances représentatives du personnel. Des sessions de formations ont été réalisées en digital à l'attention des managers pour un accompagnement de leurs équipes dans la gestion de cette situation de travail inhabituel. Au cours de l'enquête d'engagement adressée à plus de 80 000 salariés, la gestion de crise a été saluée puisque 90 % des répondants ont estimé que Veolia a pris les bonnes mesures.</p>	<p>Réponse peu développée mais qui adresse bien la question du FIR</p>
VINCI	<p>Il convient avant tout de préciser qu'une très grande majorité des collaborateurs du Groupe ont des métiers non-télétravaillables (chantiers, exploitation des concessions d'infrastructures, maintenance des installations tertiaires et industrielles, ...). Le télétravail a été largement développé dans nos entreprises selon les consignes des autorités publiques et sanitaires comme un moyen de freiner la propagation du virus grâce à une limitation des interactions sociales. Il avait déjà été introduit, avant la crise, dans beaucoup d'entités du Groupe via des accords collectifs d'entreprise ou des chartes propres au télétravail, définissant les conditions matérielles et humaines du télétravail (choix des collaborateurs, formalisation, période d'adaptation, réversibilité, nombre de jours...).</p> <p>Le Groupe ne rencontre pas de difficulté liée à l'équipement des collaborateurs globalement dotés en outils informatiques pour télétravailler lorsque leurs missions le permettent. Les risques psycho-sociaux liés au télétravail sont intégrés dans nos documents d'évaluation unique des risques avec plan d'actions associés, notamment sur les risques liés à l'isolement. Les salariés ont l'autorisation de revenir sur site, selon les consignes gouvernementales, dans la limite d'une journée par semaine (sauf lorsque les spécificités de l'activité exigent une présence plus soutenue) pour conserver le lien social. Des retours sur site dans des proportions plus significatives ont eu lieu lorsque la situation sanitaire le permettait. Une cellule d'écoute a été déployée dans nombre de nos entités pour accompagner les collaborateurs qui rencontreraient des difficultés d'ordre personnel et professionnel, en lien avec le télétravail. Des actions de sensibilisation ou de formation des managers sur la manière d'accompagner les collaborateurs en télétravail, de maintenir les contacts et de manager les équipes lorsqu'est combiné le travail en présentiel et à distance ont été organisées.</p> <p>Des formations sont à la disposition des salariés pour utiliser les technologies permettant le travail à distance. Participation aux frais : compte tenu de la forte décentralisation du groupe, nous adapterons les réponses en tenant compte du dialogue social et des spécificités d'activité. Nous sommes vigilants sur l'évolution de la réglementation sur ce sujet qui sera abordé dans les négociations à venir sur les accords télétravail / qualité de vie au travail dans les différentes entités du Groupe.</p>	<p>Réponse qualitative mais aucune donnée quantifiée communiquée.</p>

<p style="text-align: center;">VIVENDI</p>	<p>Pour accompagner les collaborateurs pendant cette période de crise, une communication régulière, aux niveaux du groupe et des métiers, a été mise en place afin de les informer de la situation sanitaire, promouvoir les nouvelles mesures et accompagner la généralisation du télétravail tout en permettant aux collaborateurs de garder le lien entre eux et avec l'entreprise. Cette organisation permet de partager les bonnes pratiques et de mettre en œuvre les mesures de prévention adaptées aux différentes phases de la crise, notamment pendant les périodes de confinement et lors du retour progressif sur le lieu de travail : information des salariés (risques sanitaires, mesures mises en place, conduite à tenir,...) ; prévention des risques psychosociaux (isolement, stress, épuisement, désengagement, sur-connexion,...), cellule d'écoute et enquêtes internes ; prévention des troubles musculosquelettiques (postures de travail, exercices de renforcement musculaire et d'étirement) ; application de mesures sanitaires spécifiques, aménagement des espaces de travail et plan de circulation, accès restreint aux sites, aux salles de réunion et aux espaces de convivialité. La pandémie a accéléré l'évolution vers un environnement de travail plus flexible et développé la pratique du travail à distance lorsque cela est possible et sur la base du volontariat. A noter que le télétravail au sein du groupe faisait déjà l'objet de nombreux accords indépendamment du contexte lié à la pandémie. Les mesures mises en place dans le cadre de ces accords ont toutefois été étendues, qu'il s'agisse du temps alloué au télétravail, de la fourniture de l'équipement matériel nécessaire ou des éventuels frais professionnels.</p>	<p>Accords négociés en amont de la crise. Sur la crise plus spécifiquement: information, cellule de soutien, gestion des accès aux sites (volontariat)</p>
<p style="text-align: center;">WORLDLINE</p>	<p>Worldline et ses 20 500 salariés opèrent dans 50 pays. Les métiers du paiement et des transactions numériques ont permis d'avoir plus de 90% du personnel en télé travail. Dès le début de la pandémie, le contact entre les équipes a été renforcé, les pratiques managériales de télétravail et les pratiques de télétravail ont été renforcées. Toutes les activités de qualité de vie au travail et d'enquête de satisfaction salariés ont été maintenues ou amplifiées, ainsi que des formations ou des webinars. Les équipes ont fait preuve d'inventivité avec des réunions quotidiennes ou hebdomadaires de contact ou de partage. En particulier, le partage international de bonnes pratiques a été mis en œuvre et le soutien aux salariés isolés a été mis en place. Les communications managériales ont été renforcées et le suivi sanitaire amplifié.</p> <p>En France, nous avons communiqué auprès des salariés dès mars 2020 pour leur indiquer que nous comprenions la situation difficile qu'ils vivaient et les assurons de notre soutien. Nous avons communiqué aux salariés alors que les crèches, écoles, collèges et lycées étaient fermés pour indiquer que nous savions que les salariés n'étaient pas à 100% de leur potentiel mais que nous savions qu'ils faisaient leur maximum et que nous en tenons compte dans la gestion des projets.</p> <p>Nous avons pris un abonnement, dès avril 2020, à une plateforme fournissant les services de médecins et psychologues 24/24 et 7/7 ainsi que d'assistantes sociales du lundi au vendredi aux heures de bureau.</p> <p>Nous avons invité des conférenciers lors de webinars pour nos salariés pour leur donner quelques clés pour mieux vivre le confinement et le travail à domicile à 100%. Nous avons négocié avec les organisations syndicales un accord sur le télétravail exceptionnel prévoyant l'indemnisation de frais forfaitaire de 20€ par mois et le remboursement à titre rétroactif depuis mars 2020 jusqu'au 31 janvier 2021 des équipements de télétravail à domicile : fauteuil de bureau, matériel informatique en addition au matériel fourni par l'entreprise par exemple écran supplémentaire. Nous allons par ailleurs adresser ce mois-ci une enquête aux salariés pour leur demander comment ils vivent le télétravail exceptionnel et comment ils envisagent l'après covid et notamment s'ils souhaitent télétravailler plus et selon quel rythme.</p>	<p>Plateforme de soutien psychologique, webinaires internes. Accord de télétravail "exceptionnel" et remboursement frais forfaitaire</p>

Sociétés	Q6 - Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui, laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?		
	Réponses des sociétés	Sources	Evaluation par le WBR
AIRBUS GROUP	The Company is an active member of the Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth initiative («Global Deal») that was developed in cooperation with the ILO and OECD. The Global Deal is a multi-stakeholder partnership between governments, business and employers' organisations, trade unions, civil society and other organisations that seeks to make economic growth work for all against a backdrop of rapid changes in the world of work.	Réponse FIR 2021	La réponse est peu étayée.
AIR LIQUIDE	Tout d'abord, le Groupe a une politique de rémunération claire et constante. La rémunération globale des collaborateurs est basée sur trois critères : le poste occupé, le degré de responsabilité et la performance. À ces critères s'ajoutent la prise en compte de l'état du marché local, des minima locaux, de l'équité salariale du Groupe et de la législation en vigueur. Par ailleurs, Air Liquide respecte les conventions fondamentales de l'OIT et est membre du Global Compact. Enfin, lors de la journée de développement durable organisée le 23 mars dernier, le Groupe s'est engagé à proposer une couverture sociale de base commune à 100 % des collaborateurs en 2025. Cela inclut une assurance vie, une couverture santé et 14 semaines de congés maternité.	Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel	Des objectifs en matière d'avantages sociaux sont uniformément prévus (application à l'ensemble du groupe) sont prévus pour 2025. C'est un très bon signal en matière de protection des salariés. Néanmoins le salaire décent n'est pas visé.
ALSTOM	Sur l'ensemble de ses pays d'implantation, le Groupe a établi des grilles de rémunération alignées sur les pratiques médianes des marchés salariaux locaux, allant au-delà des minima réglementaires. Cette approche est complétée par une politique de pilotage des avantages sociaux (incluant santé et prévoyance) visant également à assurer que les régimes mis à disposition des salariés soient en ligne avec les pratiques médianes locales et les standards du Groupe. Pour les fournisseurs, les pratiques sont adaptées au contexte local.	AG du 28/07/21 - réponse du PDG d'Alstom au FIR ; Document d'enregistrement 2020/2021 incluant le rapport financier annuel https://www.alstom.com/sites/alstom.com/files/2021/07/06/20210706_Alstom_Universal_Registration_Document_FR.pdf	Même si le salaire décent n'est pas défini, la réponse est plutôt complète.

ARCELORMITTAL	La Société mentionne ne pas avoir de définition du salaire décent, et ce d'autant plus que cette notion est envisagée différemment d'un pays à l'autre. Toutefois, les politiques de la Société promeuvent le principe d'une juste rémunération. Dans chacun des pays où elle est présente, la Société collabore avec les syndicats locaux pour garantir des grilles de salaire. Par ailleurs, la Société applique les règles édictées par le ResponsibleSteel and IRMA, lesquels prévoient soit l'application du salaire minimum légal soit, s'il est mieux disant, l'accord collectif. Durant la crise sanitaire, la Société a également soutenu ses salariés issus des "middle and high-income countries", en leur versant des indemnités leur permettant de s'acheter des produits alimentaires, médicaux, d'hygiène, des uniformes scolaires.	Réponse FIR 2021 , https://www.lavoixdunord.fr/876042/article/2020-10-07/arcelormittal-greve-illimitee-dans-plusieurs-sites-francais-dont-mardyck-et-rapport-annuel-2020 https://corporate-media.arcelormittal.com/media/quarterly-reports/2020-annual-report-	Il est étonnant de constater que la Société ne soit pas en capacité de définir le salaire décent et de préciser les démarches entreprises en la matière. Par ailleurs, elle semble vouloir "noyer le poisson" en faisant référence à ses points d'attention en matière de prévention des risques sociaux et environnementaux liés à la supply chain (travail forcé, trafic d'êtres humains, esclavage moderne,...).
ATOS	Sur la base de ces études, le Groupe positionne les salaires de base (lors des phases de recrutements, de mobilités et de révisions salariales) à la médiane du marché.	Réponse FIR 2021	Le salaire décent n'est pas défini. Il n'y a pas non plus de cas concret présenté.
AXA	AXA veille à ce que la rémunération des salariés dans toutes les entités du Groupe soit alignée avec les pratiques et niveaux de marché, et qu'elle respecte les prescriptions réglementaires. Chaque année, AXA mène, à l'aide de cabinets spécialisés, des études de rémunération afin de s'assurer de la compétitivité et de la cohérence des rémunérations individuelles et en vérifie l'alignement par rapport à des positions similaires. Par ailleurs, en 2020, AXA a lancé un programme mondial avec l'objectif d'améliorer le bien-être de ses 121 000 salariés en développant l'accès aux soins et la prévention des principaux risques de santé. Ce programme est totalement gratuit pour les salariés et est déployé dans 57 pays. Cette initiative est une nouvelle étape dans la mise en œuvre de la stratégie d'AXA visant à mieux aligner les avantages offerts à ses salariés à travers le monde.	Réponse FIR 2021	Même si le salaire décent n'est ni défini ni évoqué, AXA semble respecter les minimaux locaux et s'attacher à être proactif sur la question des éléments périphériques au salaire, au travers de la santé. AXA peut certainement s'engager à être mieux disant sur le sujet.
BOUYGUES	Les salariés sont associés au travers de la part variable de leur rémunération à la performance de l'entreprise. Par ailleurs, les salariés du Groupe en France bénéficient de dispositifs de participation et d'intéressement, qui ont représenté 311 millions d'euros en 2020.	Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel	Pas de notion de salaire décent pour l'interne et l'externe mais mise en place d'une couverture sociale minimum. Aucune mention sur les fournisseurs et donc de l'impact de leurs négociations sur le niveau des salaires, or ce point doit sûrement être partagé en interne (mais le point n'était pas clairement abordé dans la question)
BNP PARIBAS	"Chaque entité dans les différents pays où le Groupe est présent, participe régulièrement à des enquêtes, menées par des cabinets externes, visant à s'assurer de la compétitivité des rémunérations attribuées à ses collaborateurs. Le Groupe, dans sa volonté de promouvoir une mondialisation plus équitable via la lutte contre les inégalités et les conditions de travail indécentes, a signé un accord sur les droits fondamentaux et le socle social mondial avec UNI Global Union en septembre 2018. Cet accord prévoit notamment la mise en place dans toutes les entités d'une couverture des frais de santé et d'une assurance incapacité/invalidité et décès d'ici au 01/06/2021"	Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel	Pas de définition de la notion de "salaire décent". BNP mentionne des enquêtes mais sans en donner la fréquence et sans préciser si cela donne lieu à des actions en retour. Mise en place d'une couverture sociale. Pas d'infos sur les fournisseurs mais moins concerné que d'autres industries;

CAPGEMINI	Capgemini est membre du Global Compact depuis plus de 15 ans et respecte les législations sociales des pays dans lesquels il est implanté, ainsi que les conventions de l'OIT. Par ailleurs, Capgemini opère dans une industrie fortement concurrentielle où le niveau de salaire moyen dans nos principaux pays d'implantation est supérieur à la moyenne des pays en question et embauche un nombre considérable de jeunes diplômés d'une part et de personnes plus expérimentées d'autre part, traduisant la compétitivité de notre positionnement en la matière.	FIR 2021	Pas de définition de la notion de salaire "décent". La société ne donne pas de chiffres. Secteur d'activité fortement concurrentiel en termes de recrutement de compétences avec à priori des salaires plus élevés en moyenne et donc se cache derrière ce letmotiv pour éluder la question. Pas d'infos sur les fournisseurs.
CAREFOUR	Le Groupe mène une politique de rémunération responsable, prenant en compte les questions de pouvoir d'achat propre à chaque pays. Les niveaux de rémunération proposés sont le plus souvent supérieurs au salaire minimum légal local et sont généralement complétés par des dispositifs d'intéressement, de protection sociale ou d'avantages sociaux.	Réponse FIR 2021	Très vague. La notion de pouvoir d'achat est très subjective. Aucune information sur les fournisseurs.
CREDIT AGRICOLE	L'objectif du Groupe est d'offrir à ses salariés des rémunérations attractives, motivantes, permettant de retenir les talents dont le Groupe a besoin tout en étant alignées avec son projet moyen terme et les intérêts de ses différentes parties prenantes. Ainsi, Crédit Agricole SA, au travers de son Projet Humain, promeut une politique de rétribution fondée sur l'équité et des règles communes à l'ensemble des collaborateurs dans le respect du cadre réglementaire applicable. Cette politique assure une cohérence interne ainsi que la compétitivité externe des rémunérations au travers de benchmarks réalisés avec ses pairs. L'accord cadre international signé en 2019 reflète ces ambitions en réaffirmant notamment le principe d'équité salariale se traduisant par une rémunération et des avantages qui assurent, d'une part, aux intéressés et à leur famille un niveau de vie approprié dans des conditions équitables et, d'autre part, qui sont en adéquation avec les objectifs de maîtrise des risques.	Réponse FIR 2021	Même si le salaire décent n'est pas clairement défini, la réponse s'en rapproche avec une forte notion d'équité de traitement entre les salariés. Pas d'infos sur la périodicité des benchmarks et/ ou de d'enquête/ reporting sur la mise en place et le suivi de ces principes. Pas d'infos sur les fournisseurs.
DANONE	Dans ses principaux pays d'implantation, les pratiques de rémunération de Danone ne se limitent pas au salaire minimum légal local. Au-delà de la rémunération, Danone met en place des avantages sociaux pour ses salariés. Par exemple, l'Entreprise a lancé le programme Dan'Cares en 2009 avec l'ambition de garantir, à terme, à l'ensemble de ses salariés, une couverture santé de qualité qui prend en charge les risques majeurs tout en tenant compte des pratiques des différents marchés. Les trois principaux risques pris en compte sont l'hospitalisation et la chirurgie, les soins ambulatoires et les soins de maternité. Dan'Cares a vocation à être déployé dans toutes les filiales de Danone, y compris dans les pays où ces couvertures ne sont pas prises en charge par les systèmes de santé. Au 31 décembre 2019, 99 627 salariés (74 420 salariés en 2018) répartis dans 53 pays (49 en 2018) bénéficient d'une couverture santé conforme aux critères définis par Dan'Cares. Parmi les bénéficiaires de Dan'Cares, la plupart ont pu inclure des membres de leur famille.	Réponse FIR 2021 Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel	Même si le salaire décent n'est pas clairement défini, la réponse s'en rapproche avec une notion de salaire minimum et de couverture sociale en prenant en compte les 3 1ers risques majeurs des salariés de part le monde. Pas d'infos sur les fournisseurs.
DASSAULT SYSTEMES	Nous n'avons pas de définition interne de la notion de « salaire décent », mais les salariés de Dassault Systèmes perçoivent tous un salaire nettement supérieur au salaire minimum légal dans les pays dans lesquels l'Entreprise est présente, étant rappelé que la population de Dassault Systèmes est composée en grande partie d'ingénieurs et qu'à 99% nos collaborateurs sont recrutés en contrat à durée indéterminée. Par ailleurs, Dassault Systèmes conçoit le salaire comme une notion plus large que la seule rémunération monétaire, et porte une attention toute particulière aux couvertures sociales dont bénéficient ses collaborateurs à travers le monde. Ainsi, l'Entreprise veille à ce qu'un socle minimum d'avantages sociaux soit assuré à tous en termes de santé, d'incapacité invalidité ainsi que de maternité. La politique globale de gestion des ressources humaines de l'Entreprise, applicable dans toutes nos filiales, vise à s'assurer que chaque collaborateur est rémunéré conformément aux pratiques reconnues dans le secteur High-Tech dans chacun des pays où elle est implantée. A cet effet, Dassault Systèmes participe annuellement à des enquêtes de salaire réalisées par des cabinets externes, pour l'ensemble des rôles et des pays dans lesquels l'Entreprise est présente.	FIR 2021	L'absence de définition du salaire décent s'explique par le fait que la majorité des salariés sont des ingénieurs. Toutefois, il ya une politique volontariste de l'entreprise sur la sécurisation pour tous d'un socle minimum d'avantages sociaux.
ENGIE	Une négociation avec les partenaires sociaux est en cours au sein du Groupe pour mettre en place l'Accord mondial sur les Droits fondamentaux dans lequel il est expressément fait mention qu'« ENGIE approuve et fait sien le concept de travail décent de l'OIT[1], tel que défini par l'OIT, à savoir un travail productif qui est convenablement rémunéré ». [1] https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm	FIR 2021 Rapport d'engagement	Engie adhère à présent à l'accord mondial mis en place par l'OIT. Elle est engagée et contrôlée dans ce cadre. Sa prise de conscience semble sincère mais en revanche ne se traduit pas (encore!) par des mesures précises.

<p style="text-align: center;">ESSILORLUXOTTICA</p>	<p>EssilorLuxottica adopts a remuneration policy aimed to ensure that all the compensation packages of its employees are aligned or above market practices in their reference country. The Company entities have to ensure compensation and benefits provided to workers are in compliance with local or national laws when they exist or with applicable collective agreements. EssilorLuxottica also has a firm commitment to paying employees equally for the same work, as professional roles and promotions are evaluated and assigned to guarantee a fair and meritocratic workplace. All these efforts are complemented by strong support for employees' well-being. A Human Rights policy is being rolled out within the Group since September 2020 with a dedicated section on Fair Wages. All entities seek, as a minimum, to provide a commensurate compensation for each employee.</p> <p>"Moreover, the Company keeps broadening its employee shareholding programs, a pillar of its governance model and long-term strategy. The subscription rate in the international employee shareholding operation Boost 2020 reached over 62% of eligible employees (i.e. more than 49,000 employees), during an unprecedented health crisis.</p> <p>Regarding suppliers, EssilorLuxottica relies on the standards that Essilor and Luxottica have each defined and requested suppliers to respect and adhere to the Company's commitments in the areas of ethics, labor, health, safety and the environment. These programs are described in Section 4.4.3.1 of the 2020 Universal Registration Document and are:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Essilor's Supplier Sustainability Program (SSP) that has been contributing to reinforcing the application of ambitious standards, in particular on human rights, since 2016; - Luxottica Responsible Sourcing and Manufacturing program (LRSM) set in 2013 guarantees the full alignment of suppliers with Luxottica's principles on ethics, labor, health and safety and the environment. " 	<p>FIR 2021 Rapport d'engagement</p>	<p>Oui. Wages must contribute to employees' ability to satisfy their and their family's basic needs and to afford a decent standard of living.</p> <p>Mise en place d'un actionariat salarial mais uniquement pour 62% des salariés du groupe.</p>
<p style="text-align: center;">HERMES INTERNATIONAL</p>	<p>Hermès porte une attention constante aux conditions de travail, de rémunération et d'évolution de l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs, afin de leur d'offrir une rémunération complète et de reconnaître leur contribution au développement de la maison. "En effet, la politique du groupe, en France comme à l'étranger, consiste à ce que l'ensemble de ses collaborateurs puisse percevoir une rémunération globale qui réponde de façon compétitive aux bonnes pratiques des marchés et respecte strictement les normes et réglementations applicables, le cas échéant sur une base totalement volontariste. Cette attitude s'illustre par exemple à travers l'attribution, à plusieurs reprises ces dernières années, de droits à actions gratuites d'Hermès International à tous ses collaborateurs dans le monde. Ou encore par le fait qu'au titre de 2020, et pour la troisième année consécutive, Hermès versera à tous ses collaborateurs en CDI, partout dans le monde, une prime exceptionnelle et additionnelle supérieure à 1000 € en reconnaissance de la contribution de chacun à la performance du groupe.</p> <p>En complément, en matière de protection sociale la totalité des collaborateurs se voient protégés contre les risques majeurs de la vie courante. Les garanties couvrent les risques de mortalité (accidentelle et toutes autres raisons) et les longues maladies, mais aussi les soins médicaux et de maternité, ou encore la retraite. En effet, le groupe a mis en place en 2019 une politique globale de maternité, incluant notamment un maintien intégral de la rémunération de base pendant une durée minimum de 16 semaines du congé et la prise en charge à 100 % des frais de santé liés à la maternité.</p> <p>La politique de la maison consiste à encourager la mise en place de couvertures volontaires complémentaires aux régimes légaux obligatoires, en respectant les pratiques locales de marché. Par son soutien aux partenaires externes et sa politique d'achats, le groupe vise à s'assurer du respect des conditions légales d'emploi et de rémunération au sein de ses fournisseurs, sans pour autant pouvoir s'immiscer dans la définition de leurs propres politiques de rémunération. "</p>	<p>FIR 2021 Rapport d'engagement https://asset-finance.hermes.com/s3fs-public/node/pdf_file/2020-06/Hermes_Enjeu_1_Bien-Etre_Epanouissement.pdf</p>	<p>Non pas de définition. Mais leurs conditions sont très avantageuses pour les salariés. Ils ont un engagement très fort vis-à-vis de leurs collaborateurs directs. Par contre, il n'y a pas d'engagement sur les écosystèmes élargis comme les salariés de leur fournisseurs. Prime de 1000€ pour tous les collaborateurs partout dans le monde;Hermes a une démarche d'accompagnement salariale très positive. Ils forment beaucoup leurs salariés en particulier sur les sites de productions, du fait de la dimension artisanale de leur métier. Les conditions financières assurés aux collaborateurs sont dans les faits très au dessus des minimums locaux. La famille étant protestante, la direction est très engagée dans le respect des droits salariaux. En revanche, ils n'ont pas communiqué sur des mesures d'allègement de façon détaillée, et il n'y a aucun engagement vis à vis des collaborateurs indirects et notamment ceux de leurs fournisseurs. Point insuffisant.</p>

KERING	Le Groupe est également particulièrement attentif à mettre en place au profit de ses collaborateurs une couverture santé, prévoyance, couverture médicale en ligne avec les protections offertes en la matière dans les pays matures.	FIR 2021 Rapport d'engagement	Reprise de la définition du Global Living Wage Coalition. Engagement formalisé dans leur charte "Sustainability principles" et charte Fournisseur. Démarche aussi de développer des pratiques sectorielles cohérentes avec la mise en place d'études et d'outils. Kering au même titre que les grands groupes du secteur du Luxe sont très acteurs sur le respect d'un salaire décent pour leurs collaborateurs directs dans le monde: la nature artisanale de leur production joue un rôle important.
LEGRAND	"La rémunération versée aux salariés du Groupe dans le monde fait régulièrement l'objet d'études de rémunération par rapport au marché local de la filiale considérée. Sur la base de ces études, nous adaptons, quand c'est nécessaire, la rémunération des collaborateurs. Par ailleurs, nous avons déployé depuis 2017 un socle mondial d'avantages sociaux appelé « Serenity On » permettant d'offrir aux parents 14 semaines de congé maternité et une semaine de congé paternité ainsi que de couvrir les risques principaux d'hospitalisation, d'invalidité et de décès des collaborateurs. Ce programme est déployé à plus de 92% à fin 2020 dans les filiales du Groupe. En ce qui concerne les fournisseurs, nous n'avons pas de définition du « salaire décent » en tant que tel, ni de vérification lors des audits. En lien avec la rémunération, nous faisons référence à la convention n° 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération (c'est une des huit conventions fondamentales de l'OIT) dans nos différents documents : cahier des charges achats, conditions générales d'achat, questionnaire de scorecard RSE."	FIR 2021	Pas de changement ni d'implication majeurs dans ce domaine qui est traité et noté dans une approche globale d'avantages salariaux (maternité, santé..)
L'OREAL	Des enquêtes internationales, prenant en compte la spécificité, la diversité des métiers et des secteurs d'activité sont réalisées annuellement afin de s'assurer du bon positionnement des salaires.	FIR 2021 Rapport d'engagement	Pas de définition du salaire décent, même si un travail avec le Fairwage Network est engagé. Le recours à un expert extérieur neutre témoigne d'une démarche volontariste de l'entreprise à assurer un salaire décent et également vis-à-vis de ses fournisseurs. Sur le sujet du salaire décent, et au même titre que Sanofi, ils vont plus loin que les acteurs du Luxe en ayant recours à un expert indépendant pour assurer un niveau de vie décent partout dans le monde et y compris à leur fournisseurs. Ils le communiquent sur leur site d'ailleurs.
LVMH	Le code de conduite LVMH précise que le Groupe veille à ce que ses activités soient menées dans le respect des droits des personnes et encourage l'amélioration continue des conditions sociales, sociétales et sanitaires, qui constituent des facteurs essentiels de développement et de protection des droits des personnes. En 2021, LVMH a lancé un groupe de travail dont la mission est de traduire cet engagement en principes plus précis et vérifiables en matière de salaire décent. Son objectif est d'assurer des pratiques de rémunération décentes appliquées en interne et applicables chez ses sous-traitants et fournisseurs. Les principes seront arrêtés et communiqués courant 2021.	FIR 2021 Rapport d'engagement	Sur le sujet du salaire décent, ils ne sont pas en avance et il conviendra de vérifier fin 2021 si leur volonté d'appliquer un salaire décent pour leurs salariés et ceux de leurs fournisseurs se confirme : nous savons juste qu'ils souhaitent externaliser ce point par souci de transparence et d'équité. A suivre donc. Mais on voit que le Luxe n'est pas si exemplaire que ça!!! Non pas encore de définition mais devrait être précisé en 2021. Ce travail est en cours et explique pourquoi le groupe pour le moment ne figure pas encore comme exemplaire.

MICHELIN	<p>Définition : Rémunération permettant de subvenir aux besoins essentiels de la famille (alimentation, logement, transport, éducation des enfants, frais de santé), mais également de constituer une épargne de précaution et d'acquérir des biens de consommation "standard" (selon le niveau de vie du pays). Pour garantir l'équité et préserver la cohésion du Groupe, Michelin a une seule politique de rémunération pour toutes les entités, tous les métiers et toutes les catégories de personnel, avec des règles de gestion et des processus partagés par tous les pays. Michelin rémunère ses employés selon leur niveau de responsabilité, en garantissant un niveau de rémunération équitable et compétitif dans le bassin d'emploi. Chaque année, Michelin participe à des enquêtes de rémunération organisées par des sociétés spécialisées (Korn Ferry, Mercer), nous permettant de nous assurer du bon positionnement des rémunérations de nos salariés d'emploi. En complément, en 2020, Michelin, en lien avec FairWage Network, acteur international et expert reconnu de ce sujet, a développé une méthodologie adaptée pour évaluer si les salariés du Groupe disposent, avec tous les éléments fixes de leur rémunération, d'un revenu qui leur permette de satisfaire leurs besoins et ceux de leur famille. Le Comité Corporate des Parties Prenantes du Groupe, consulté sur ce sujet en octobre 2020, a encouragé Michelin à poursuivre cette démarche. Par ailleurs, Michelin complète les systèmes nationaux (santé, prévoyance et retraite), afin d'accorder des avantages sociaux compétitifs à ses salariés dans la plupart des pays où le Groupe est présent. En ce qui concerne les fournisseurs, Michelin inclut dans ses contrats les Principes des Achats Michelin, qui expriment requis et attendus du Groupe Michelin, identiques quel que soit le pays. S'il est bien entendu requis que les fournisseurs respectent les dispositions légales et réglementaires en vigueur, les fournisseurs sont encouragés à aller au-delà, en particulier au sujet de la durée du travail, du droit au repos et de la rémunération. Pour le cas particulier des planteurs de caoutchouc naturel, la politique de caoutchouc naturel responsable précise l'engagement du Groupe sur les moyens de subsistance et la résilience économique des producteurs, au travers des nombreuses actions mises en place (pour plus de détails voir pages 24/36 de la politique version 2021).</p>	FIR 2021 Rapport d'engagement	<p>Actions nouvelles du groupe Michelin en coopération avec Fairwage network qui vérifie que les salariés ont bien les revenus pour satisfaire à leurs besoins. Action vis-à-vis des fournisseurs pour les encourager sur la même voie et en particulier vis-à-vis des cultivateurs de caoutchouc. Michelin a renforcé ses actions et ses explications dans les deux domaines. Dans le domaine du salaire décent notamment, vérification par un organisme extérieur et mise en place d'actions envers les fournisseurs et en particulier les cultivateurs de caoutchouc.</p>
ORANGE	<p>"Orange n'a pas de définition de cette nature. Pour autant, les pays définissent leur politique de rémunération en considération des obligations légales, de l'environnement macroéconomique, et des pratiques salariales observées sur le marché.</p> <p>En France, Orange applique les salaires minima de la branche professionnelle, supérieurs au salaire minimum légal.</p> <p>Par ailleurs, Orange a signé le Pacte Mondial des Nations Unies, dans lequel le Groupe affirme son engagement à respecter et promouvoir les droits humains fondamentaux dans ses activités et dans sa sphère d'influence. Le Groupe a en outre reçu, en février 2021, pour la sixième année consécutive, la certification « Top Employer Global » qui consacre les meilleures politiques et pratiques en termes de ressources humaines et à l'identique pour la zone MEA et la Jordanie pour 2021."</p>	FIR 2021 Rapport d'engagement	<p>Pour ce qui est du salaire de base, question traitée sans implication forte, mais néanmoins réponse plus détaillée et large en 2021 vs 2020. Peu d'engagement d'Orange dans ce domaine. Vs 2020 quelques éclairages internationaux mais pas d'engagement fort et formel dans ce domaine. "Noie le poisson" avec le respect des droits humains et des "labels marketing" tels que "Top employer"</p>
PERNOD RICARD	<p>Les rémunérations du groupe sont alignées sur les pratiques de marché locales sur la base d'un benchmark externe. Par ailleurs, les fournisseurs du groupe sont tenus d'adhérer à des standards qui contiennent la clause suivante : Les programmes de rémunération doivent respecter ou dépasser les normes minimales, légales ou appropriées en vigueur dans l'industrie.</p>	Réponse FIR 2021	<p>Le salaire décent n'est pas défini. Les salaires appliqués doivent respecter ou dépasser les normes minimales, légales ou appropriées en vigueur dans l'industrie. L'entreprise n'est donc pas volontariste sur le sujet.</p>
PUBLICIS	<p>Nos salariés bénéficiant pour la presque totalité d'un niveau de qualification élevée, nous sommes bien au-dessus d'un « minimum légal local ».</p> <p>Ceci est traité pays par pays. Notre politique de rémunération repose sur des critères de compétitivité face à nos concurrents et d'équité interne et s'appuie sur des outils de benchmarks externes et de graduation interne.</p> <p>Nous interrogeons nos fournisseurs sur leurs pratiques de rémunération, et sommes particulièrement attentifs sur certaines catégories de prestations de services (ex : sociétés de ménage ou de sécurité).</p>	FIR 2021 Rapport d'engagement	<p>Publicis se sent peu concerné par cette problématique qui ne paraît pas majeure ou pertinente à ses yeux considérant la structure de son activité . A noter toutefois qu'en 2021, l'entreprise porte un regard sur la politique de ses fournisseurs dans la question du salaire décent, sans que ne soit démontré un engagement véritable en ce domaine. Réponse, très administrative en 2020 et 21.</p>

<p style="text-align: center;">RENAULT</p>	<p>"La politique du Groupe en matière de salaires et d'avantages sociaux est d'assurer un niveau de rémunération attractif et compétitif dans chaque pays. Ainsi chaque entité du Groupe mène des enquêtes de rémunération afin de définir ses grilles de salaires permettant le recrutement, la reconnaissance de la performance individuelle et collective ainsi que le développement à long terme des salariés.</p> <p>Dans ce cadre, des audits et contrôles réguliers sont menés afin de s'assurer qu'aucun salaire réel ne soit inférieur aux minima légaux et conventionnels.</p> <p>Le Groupe Renault ne dispose pas de levier direct pour influencer sur le niveau de salaire des salariés de ses fournisseurs. Néanmoins, Renault a intégré le respect des exigences sociales dans ses standards de sélection et de relations fournisseurs.</p> <p>En effet, dans le cadre de sa démarche « Achats responsables », le Groupe met en œuvre des diligences raisonnables (évaluation des fournisseurs, audits terrain par des tierces parties, permettant de veiller au respect par les fournisseurs des standards, lois, réglementations, soft laws en lien avec les sujets sociaux, environnementaux et éthiques. Ainsi, le respect du salaire minimum prévu par les droits du travail applicables fait partie des engagements pris contractuellement par les fournisseurs.</p> <p>Pour plus de détails sur la démarche d'achats responsables du Groupe, voir chapitre 2.5.2 du Document d'enregistrement universel 2020. "</p>	<p>FIR 2021</p>	<p>sur la question du salaire Renault répond timidement ce qui peut se comprendre par la définition géographique de ses chaînes de fournisseurs. En revanche ils parlent de la réalisation d'audits sur les sujets concernés pour ne pas être pris en défaut mais ils reconnaissent honnêtement la faiblesse de leur influence sur certains fournisseurs dans certains pays. serait-ce un point possible réellement à améliorer sur lequel le FIR pourrait justement les challenger ?</p> <p>https://www.renaultgroup.com/nos-engagements/notre-strategie-environnementale-et-sociale/ En parallèle le groupe inscrit quand même des actions socialement utiles et valorisantes avec un combat contre la pauvreté (les questions du FIR ne sont pas un support de valorisation ici)</p>
	<p>Safran a une politique de rémunération globale, compétitive, se situant le plus souvent au-dessus du marché, dans ses 30 pays d'implantation.</p> <p>Safran analyse la rémunération de ses différentes catégories de collaborateurs à la fois par rapport au marché interne (pour une cohérence d'ensemble) et externe (via les enquêtes de positionnement auxquelles Safran participe), ceci afin d'attirer les candidats potentiels et fidéliser les collaborateurs.</p> <p>La politique de Safran s'est particulièrement développée sur l'axe de la répartition des fruits de la croissance avec des dispositifs Groupe d'épargne salariale en France (accord Groupe de participation, accords d'intéressement) et de « profit sharing » hors France.</p> <p>Dans les principaux pays étrangers, Safran a également mis en place un dispositif d'épargne salariale spécifique, le PEGI – Plan d'Epargne Groupe International (avec un abondement par l'employeur des montants investis par les collaborateurs).</p> <p>Les dispositifs d'actionnariat salarié et de participation des collaborateurs au capital de la société s'intègrent également dans une politique globale de rémunération. Avec environ 7 % de son capital détenu par ses salariés et anciens salariés au 31 décembre 2020, Safran fait partie des grandes entreprises françaises (CAC 40) dans lesquelles l'actionnariat salarié est le plus développé.</p> <p>En 2020, dans un contexte exceptionnellement difficile, Safran a mis en œuvre une opération internationale d'actionnariat salarié qui visait à associer les salariés aux succès et performances futurs de Safran et qui venait également renforcer l'intégration des salariés qui avaient rejoint le Groupe. 91 % des salariés étaient éligibles au dispositif. 38% d'entre eux ont souscrit à l'offre au niveau mondial, l'offre ayant été largement sursouscrite.</p> <p>Safran s'est vu décerné le Grand Prix de l'indice Euronext-FAS IAS, le 4 février 2021, qui vient récompenser la politique de promotion active de l'actionnariat salarié ainsi que le succès de cette opération dite « Safran Sharing 2020 ».</p> <p>Enfin, pour répondre au besoin de tous nos collaborateurs en terme de couverture santé dans le monde, SAFRAN a retenu dans ses objectifs RSE 2025 l'objectif suivant : 100 % des salariés dans le monde peuvent bénéficier d'un socle minimum de protection santé (médical, optique et dentaire).</p>	<p>FIR 2021</p>	<p>SAFRAN répond à cette question du FIR posée lors de l'AG 2021 en faisant un « copié-collé » de sa réponse faite question posée en 2020. SAFRAN n'aborde toujours pas la notion de salaire décent et ne retient que le « niveau du marché » comme référentiel.</p> <p>La notion est éludée et l'approche ""Droits Humains""/RSE reste une approche de conformité. N'ayant pas cette démarche pour leur propre groupe, il semble difficile de penser que l'entreprise puisse l'imposer à leurs fournisseurs et sous-traitants. SAFRAN n'a pas intégré en clair l'exigence d'un salaire décent dans ses pratiques d'achat responsables... pour lesquelles elle a pourtant reçu une certification avec le label adhoc. Y a-t-il une action à mener à ce niveau ?</p> <p>La balance entre la performance de l'entreprise et son utilité sociale demande un niveau de maturité supérieur à celui de Safran et c'est le cas d'une majorité de groupes du CAC 40.</p>

La notion de salaire décent avait été utilement décrite et commentée par Béatrice Héraud dans une article paru dans L'essentiel de la RSE n°113(avril-mai-juin 2016) Je pense que la question posée par le FIR devrait plus porter sur l'inclusion et le suivi d'un objectif de garantie d'un salaire décent dans le plan RSE et dans le plan de vigilance de l'entreprise."

SAFRAN limite sa réponse à ses collaborateurs sans aborder la question des salariés de ses fournisseurs et sous-traitants. Aucun progrès si ce n'est le développement de l'actionariat salarié et l'adoption d'un objectif RSE 2025 visant à ce que 100% de ses salariés bénéficient d'un socle de protection santé minimum.

La charte éthique de SAFRAN mentionne « l'adoption des précautions les plus adaptées en fonction de ses activités pour identifier les risques et prévenir les atteintes graves aux droits humains.. et que ces principes guident le Groupe dans ses choix relatifs à la composition de sa chaîne de sous-traitance ».

Le rapport intégré et le DEU de SAFRAN n'aborde pas non plus cette question . Quid du plan de vigilance ???

<p style="text-align: center;">SAINT-GOBAIN</p>	<p>Les politiques salariales sont définies par les pays, selon les conditions du marché. Dans la plupart des pays où le Groupe est implanté des salaires minimums sont définis soit dans un cadre légal soit par la négociation de conventions collectives. En 2020, moins de 1% des collaborateurs n'étaient pas couverts par l'un ou l'autre</p> <p>En complément de ces minimums, un programme de garanties sociales permet aux collaborateurs de se protéger face aux aléas de la vie.</p> <p>Lancé en janvier 2020, ce programme « CARE by Saint-Gobain » propose des garanties en matière de suivi médical pour l'ensemble des familles, de prévention en cas de décès ou pour accompagner l'arrivée d'un enfant dans la famille.</p> <p>Tous les collaborateurs du Groupe dans le monde bénéficieront, a minima, de cette couverture à fin 2022.</p>	<p>Réponse FIR 2021</p>	<p>"SG n'intègre pas la notion de salaire décent dans sa politique salariale. SG retient la référence aux conditions de marché et la notion de salaire minimum telle que définie dans les pays d'implantation du groupe, soit légalement soit par convention collective.</p> <p>1700 collaborateurs de SG restent non couverts par un salaire minimum... chiffre trop élevé en valeur absolue (1% sur 170000 collaborateurs). Au crédit de SG, le développement du programme CARE by Saint Gobain. Il faut noter qu'en 2020, SG annonçait la couverture de tous les collaborateurs pour fin 2020... or 2021, SG reformule la même réponse pour fin 2022..</p> <p>Aucune référence sur ce point précis aux fournisseurs et sous-traitants."</p>
	<p>Depuis 2015, trois politiques internes relatives à la liberté d'association, à l'interdiction du travail forcé et à l'interdiction du travail des enfants ont été validées et déployées. Elles visent à établir, au niveau opérationnel, des processus d'identification et de maîtrise des risques d'atteintes à ces droits. Elles rappellent les engagements de Sanofi qu'elles traduisent de manière opérationnelle pour les collaborateurs et demandent la mise en place de processus de diligence raisonnable.</p> <p>Ainsi la politique relative à l'interdiction du travail forcé garantit que les salaires sont versés régulièrement et permettent aux salariés et à leur famille de subvenir à leurs besoins essentiels et définit le salaire décent comme un salaire suffisant pour couvrir les frais de nourriture et de logement et tous les autres besoins fondamentaux pour eux-mêmes et les personnes officiellement à leur charge. Par ailleurs si aucun salaire minimum national n'est établi, ou si les normes nationales en matière de salaire minimum sont insuffisantes, il est demandé à nos filiales de dialoguer avec les syndicats locaux, les ONG, les autres entreprises ou les organismes publics chargés de réglementer les questions relatives au marché du travail pour obtenir des conseils sur les normes salariales appropriées pour leur pays.</p> <p>Pour assurer le bon déploiement de ces politiques, des points de contrôles dédiés ont été intégrés au dispositif de contrôle interne de l'entreprise sur le respect de la liberté d'association et le droit à la négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé et l'abolition du travail des enfants.</p> <p>Les résultats de ces contrôles sont présentés dans notre plan de vigilance inclus dans notre document d'enregistrement universel.</p> <p>Par ailleurs, notre code de conduite fournisseur qui s'impose à tous nos fournisseurs inclut aussi une demande spécifique relative au paiement d'un salaire décent. Nos fournisseurs à risque font par ailleurs l'objet de contrôles réguliers qui sont aussi présentés dans notre plan de vigilance précité.</p>	<p>FIR 2021</p>	<p>"Outre les réponses de SANOFI faites au FIR en 2021 sur le salaire décent, il est fait mention du « risque d'un salaire inférieur au salaire décent » dans les risques spécifiquement identifiés comme saillants concernant les droits fondamentaux des employés. Le risque d'un salaire inférieur au salaire décent figure dans la cartographie des risques liés aux droits humains incluse dans le plan de vigilance du Groupe.</p> <p>Les directions RSE, RH et Contrôle interne ont travaillé ensemble sur les facteurs de risques inhérents afin d'établir la criticité de ce risque (et des autres risques saillants), sur les plans d'action et politiques et le contrôle de leurs bons déploiements respectifs.</p> <p>Ces politiques sont basées sur les convention de l'OIT au rang desquelles la convention sur le travail forcé avec en points de contrôles (...) la Régularité du paiement des salaires, la transparence et la lisibilité des</p>

SANOFI		<p>méthodes de calcul, des bulletins de salaires, etc , la non utilisation des heures supplémentaires pour un salaire décent (...)</p> <p>Ces plans d'action font l'objet d'un suivi au sein des entités concernées, SANOFI indique que des actions communes au niveau de l'entreprise seront développées en 2021, pour aider les filiales à traiter les difficultés d'application identifiées. Enfin SANOFI conclue sur ce point en annonçant la future formalisation d'une politique globale « droits fondamentaux au travail » qui compilera et renforcera les exigences des politiques actuelles.</p> <p>S'agissant de la répercussion des exigences de salaire décent sur sa supply chain, nous pouvons trouver une référence dans les développements liés à la politique d'achat du groupe dans le DEU 2020. SANOFI y explique que la démarche « Achats Responsables » demande aux fournisseurs le respect des engagements de SANOFI en matière de droits humains, de santé-sécurité et d'environnement via le code de conduite des fournisseurs (mis à jour en 2020). "</p>
SCHNEIDER ELECTRIC	<p>Conformément à sa politique en matière de Droits humains et à ses Principes de Responsabilité, Schneider Electric estime que l'obtention d'un salaire décent est un droit humain fondamental. Schneider Electric s'engage à verser à ses collaborateurs les moins bien rémunérés au minimum le salaire de subsistance (ou salaire décent) leur permettant de répondre aux besoins élémentaires de leur famille. Par besoins élémentaires, le Groupe entend la nourriture, le logement, l'hygiène, l'éducation, la santé ; un revenu discrétionnaire est calculé pour un niveau de vie local donné.</p> <p>En 2018, Schneider Electric a entamé une collaboration avec un conseiller indépendant, Business for Social Responsibility (BSR), afin de mettre en œuvre un engagement envers le salaire de subsistance. Schneider Electric a lancé un processus global d'analyse des niveaux de rémunération et des pratiques en matière d'emploi par comparaison à des standards locaux de salaire de subsistance déterminés par BSR. Fin 2019, l'analyse portait sur 63 pays atteignant 99 % de l'empreinte Schneider Electric. En ce qui concerne l'année 2020, la crise de la COVID-19 a souligné encore plus fortement la nécessité d'un filet de sécurité pour garantir un niveau de revenu minimum aux collaborateurs. Compte tenu de la complexité de l'évaluation et de l'atténuation de l'impact macroéconomique de la crise, le Groupe n'a pas effectué d'analyse des écarts en 2020. Néanmoins, Schneider Electric a réitéré son engagement à verser au minimum un salaire décent à 100 % de ses collaborateurs, dans le cadre de politiques justes et équitables.</p> <p>À partir de 2021, l'engagement fera l'objet d'un audit annuel avec le soutien d'un tiers indépendant. Schneider Electric continue également de faire partie des coalitions de grandes entreprises telles que le G7 Business for Inclusive Growth (B4IG), l'OCDE et le groupe « LEAD » du Pacte Mondial des Nations Unies pour le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Ces coalitions mondiales travaillent de concert pour mettre en œuvre des normes de salaire décent pour leur personnel et dans l'ensemble de leur écosystème.</p> <p>La prise en compte d'un salaire décent pour les salariés des fournisseurs de Schneider Electric</p>	<p>FIR 2021</p> <p>SE démontre son exemplarité sur la promotion et la mise en place d'un salaire décent pour ses collaborateurs, condition requise pour engager sa supply chain avec succès.</p> <p>Les Echos 1/09/21 "Salaires Décents: quand les multinationales s'engagent" Samir Hamladji : SCHNEIDER ELECTRIC mène le combat pour la mise en place d'un salaire décent (salaire de subsistance) pour leur salariés partout dans le monde avec exemplarité et a pour objectif d'engager leur chaîne de fourniture dans leur sillage (cf article Les Echos 1/09/2021 cité en référence) .</p> <p>Conformément à sa politique en matière de Droits humains et à ses Principes de Responsabilité, Schneider Electric estime que l'obtention d'un salaire décent est un droit humain fondamental. Schneider Electric s'engage à verser à ses collaborateurs les moins bien rémunérés au minimum le salaire de subsistance (ou salaire décent) leur</p>

	<p>s'inscrit dans la politique d'achats durables du Groupe. Depuis 2004, le Groupe encourage ses fournisseurs afin qu'ils s'engagent eux-mêmes dans une démarche durable. À partir de 2012, Schneider Electric a souhaité se placer dans une démarche d'amélioration continue plus suivie avec ses fournisseurs en les encourageant à progresser selon les lignes directrices de la norme internationale ISO 26000.</p> <p>Cette démarche est renforcée par les Conditions générales d'Achats auxquelles tout fournisseur doit se conformer : chaque fournisseur s'engage à respecter les principes et lignes directrices de la norme ISO 26000.</p> <p>Schneider Electric a défini de nouveaux objectifs pour la période 2021-2025, dans le cadre de la stratégie de développement durable et en particulier de son programme 'Devoir de Vigilance'. En développant le précédent plan d'audit de 350 fournisseurs à risque élevé, le Groupe s'est fixé désormais l'objectif de réaliser 1 000 audits sur site des fournisseurs à risque élevé et 3 000 audits d'auto-évaluation de fournisseurs à risque moyen.</p> <p>Le Groupe souhaite également garantir que 100 % de ses fournisseurs stratégiques assurent un travail décent, selon la définition de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) à leurs salariés</p>		<p>permettant de répondre aux besoins élémentaires de leur famille. Par besoins élémentaires, le Groupe entend la nourriture, le logement, l'hygiène, l'éducation, la santé ; un revenu discrétionnaire est calculé pour un niveau de vie local donné.</p> <p>Le questionnement du FIR devrait davantage porter sur l'inclusion et le suivi d'un objectif de garantie d'un salaire décent dans le plan RSE et dans le plan de vigilance de l'entreprise afin d'avoir une vision plus dynamique.</p>
SOCIETE GENERALE	<p>De manière générale, la politique de rémunération du Groupe repose sur les principes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une approche prenant en compte le contexte et les conditions de marché, - un alignement avec les cibles financières et opérationnelles du Groupe, ainsi qu'avec les objectifs de gestion des risques et du Code de Conduite, - un alignement avec la politique globale de non-discrimination et de diversité du Groupe qui s'inscrit dans le cadre de sa politique de Responsabilité Sociale et Environnementale. <p>En 2019, Société Générale a renouvelé son accord avec la fédération syndicale UNI Global Union sur les droits fondamentaux couvrant 100% des effectifs du Groupe. A travers ces accords, le Groupe s'engage à l'attribution d'un salaire et d'un temps de travail décent par le versement d'un salaire minimum suffisant pour répondre aux besoins essentiels et dans le respect des réglementations en vigueur dans les pays où le Groupe opère. Société Générale publie chaque année un plan de vigilance et une déclaration relative à la lutte contre l'esclavage moderne et le trafic d'êtres humains.</p> <p>Le groupe Société Générale utilise l'outil de reporting social Planethic Reporting, qui permet la collecte et le suivi des indicateurs de pilotage des sociétés retenues dans le périmètre de la consolidation financière du Groupe. Au sein de ces indicateurs, ceux concernant la rémunération sont particulièrement suivis. En moyenne, le salaire le plus bas versé dans nos entités est supérieur de 63% au minimum légal local.</p> <p>Les politiques et principes du Groupe en matière de rémunération sont présentés chaque année dans le rapport sur les politiques et pratiques de rémunération du Groupe conformément à la réglementation en vigueur : (https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2021-04/Rapport-sur-les-politiques-et-pratiques-de-remuneration-2020.pdf) "</p>	<p>https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2021-04/Rapport-sur-les-politiques-et-pratiques-de-remuneration-2020.pdf + Réponse FIR 2021</p>	<p>Engagement du groupe sur le versement d'un salaire décent à 100 % de ses collaborateurs.</p>
STELLANTIS	<p>Le choix fait par le Groupe est une gestion décentralisée des ressources humaines afin de garantir la mise en œuvre partout où le Groupe opère, de dispositifs rigoureux et adaptés notamment dans le domaine des rémunérations.</p>	<p>https://www.stellantis.com/content/dam/stellantis-corporate/sustainability/csr-disclosure/pisa/groupe_pisa_2020_csr_report.pdf + FIR 2021</p>	<p>Le salaire décent n'est pas défini. Seuls des principes tels que le dialogue social sont évoqués.</p>
ST MICROELECTRONICS	<p>Le groupe a une définition du « salaire décent » depuis plusieurs années et reporte de façon transparente et publique le pourcentage d'employés au-dessus cette notion (90.1% en 2020). Nous mettons à jour chaque année ces valeurs.</p> <p>L'approche de notre société est de rémunérer ses collaborateurs cadre et non cadre au niveau du marché, à compétence équivalente et en fonction de leur criticité. Dans les principaux pays dans lesquels nous opérons, notre pratique de rémunération, en ligne avec notre politique groupe, est supérieure au minimum légal ou conventionnel et, dans tous les cas, respecte ces minimas.</p>	<p>FIR 2021</p>	<p>Définition de salaire décent et indicateur mesurant le taux d'employé au-dessus. (90%) Ils ont une approche visant à avoir des salaires compétitifs pour chacun de leur marché (et non pas forcément décent) Commentaire annexe : Je note une seule femme au comex (DRH), en moyenne + de 25 ans de boîte</p>

TELEPERFORMANCE	<p>"En tant que leader de son marché, Teleperformance s'engage à offrir une rémunération compétitive à tous ses collaborateurs et promouvoir des standards élevés dans son secteur.</p> <p>En partenariat avec Wage Indicator, le Groupe a reconduit, pour la deuxième année consécutive, une étude afin de comparer les salaires payés par le Groupe avec le salaire décent, ou living wage.</p> <p>Le living wage n'est pas le salaire minimum. Il s'agit d'un standard plus élevé, qui correspond au revenu nécessaire à un travailleur pour qu'il puisse subvenir confortablement à tous ses besoins fondamentaux : alimentation, logement, habillement, transport, éducation, santé, eau et frais de téléphonie. Le but du living wage est de permettre à une personne de vivre décemment grâce à son emploi. Wage Indicator fournit ainsi à Teleperformance une base de données exhaustive et actualisée chaque trimestre, utilisable pour s'évaluer et déployer une approche de salaire décent dans ses opérations."</p>	FIR 2021	<p>les réponses de Teleperformance ne permettent pas de valoriser les efforts que semblent démontrer le groupe :https://www.teleperformance.com/fr-fr/a-propos/citizen-of-the-world; Toutefois, ils soulignent que leurs efforts et investissements ont été reconnus par leurs clients.</p>
THALES	<p>"Thales s'appuie sur des études de marché des rémunérations dans les pays dans lesquels il est implanté (panel des entreprises du secteur High tech) pour l'ensemble de ses métiers.</p> <p>Sur la base de ces études, le Groupe positionne les salaires de base (lors des phases de recrutements, de mobilités et de révisions salariales) à la médiane du marché.</p> <p>Sur certains métiers en tension (forte compétition, rareté des profils), le Groupe peut être amené à se positionner au-delà de la médiane.</p> <p>S'agissant des fournisseurs, la thématique du salaire décent est intégrée aux procédures d'évaluation régulière de la situation des fournisseurs et sous-traitants mises en œuvre dans le cadre du Devoir de vigilance, décrites dans le Plan de Vigilance (voir DEU 2020, § 5.7.5, p. 164 et s.). L'engagement des fournisseurs à respecter ces enjeux est un élément majeur dans le cadre des relations durables nouées avec Thales. "</p>	FIR 2021	<p>Sur le salaire minimum, le groupe souligne faire référence au plan de vigilance mais ils sont dans une recherche de profils particuliers et plus dans une logique de rémunération au dessus de la moyenne. A noter le groupe affiche le projet réel d'une mission RSE:https://www.thalesgroup.com/fr/global/responsabilite-entreprise/gouvernance/responsabilite-sociale-et-environnementale</p>
	<p>Le salaire décent est communément défini comme la rémunération perçue permettant d'offrir un niveau de vie au salarié et à sa famille lui permettant de couvrir ses besoins essentiels (nourriture, eau, logement, éducation, soins de santé, transport, habillement, événements imprévus...). Dans le cadre de son Code de conduite le Groupe s'engage au respect des Droits de l'homme au Travail, un des sujets saillants des Principes Directeurs des Nations Unies (UNGP). Ainsi, dans son Code de conduite, le Groupe affirme : « Nous faisons le nécessaire pour que les conditions de travail soient décentes [...] ce qui inclut notamment l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants, la non-discrimination et l'accès à des syndicats, ainsi que la garantie de pouvoir rapporter aux ressources humaines tout dysfonctionnement éventuel ». Même s'il n'existe pas de norme de calcul universel, le Groupe, membre du Global Deal, s'engage à respecter partout où il est présent les conventions fondamentales de l'OIT, notamment la Convention n°100, sur l'égalité de rémunération de 1951 et porte une attention particulière à ce sujet ce qui se traduit dans notre politique de rémunération. Le Groupe s'engage à mettre en place une politique de rémunération équitable, au niveau des standards de la profession dans chaque pays et favorise les échanges avec les représentants des salariés sur ces sujets. La plupart des salariés (97%) bénéficie d'une législation locale garantissant un salaire minimum. Une campagne annuelle de vérification est réalisée dans le cadre du Panorama Social Mondial de TotalEnergies (couvrant 88% des effectifs du Groupe dans 127 filiales) et permet de s'assurer que 100% des salariés ont une rémunération supérieure 0 ces minimums légaux. Lorsqu'il n'existe pas de minimum légal, la politique du Groupe assure un niveau de rémunération supérieur au minimum observé localement. Le Groupe réalise ainsi des benchmarks réguliers afin de vérifier que le niveau de rémunération est en ligne par rapport au marché externe. Le Groupe propose également des dispositifs de retraite et de protection sociale ainsi qu'un dispositif de prévoyance décès de 2 ans de salaire. A ce jour 89% des salariés CDI du Groupe au niveau mondial bénéficient de cette prévoyance lourde. Les sociétés qui ont rejoint le Groupe récemment déploient cette couverture au fur et à mesure. Conscient des disparités qui peuvent exister entre la notion de salaire minimum légal et le salaire décent, TotalEnergies a décidé d'initier une démarche visant à évaluer les éventuels écarts entre la rémunération versée et le salaire décent des zones où il opère. Une consultation d'experts sur le sujet a été lancée afin de définir la méthodologie et le référentiel</p>	FIR 2021	<p>TOTAL répond au FIR en 2021 sur ce point et donne sa définition du salaire décent. « Le salaire décent est communément défini comme la rémunération perçue permettant d'offrir un niveau de vie au salarié et à sa famille lui permettant de couvrir ses besoins essentiels(nourriture, eau, logement, éducation, soins de santé, transport, habillement, événements imprévus...). "Comme en 2020, TOTAL reprend son engagement au respect des droits de l'homme dans le cadre du code de conduite en citant expressément « Nous faisons le nécessaire pour que les conditions de travail soient décentes.. » Également membre de Global Deal, initiative internationale pilotée par l'OCDE et l'OIT en faveur du dialogue social international comme outil de régulation, TOTAL marque son engagement au respect des conventions fondamentales de l'OIT et notamment celles sur l'égalité de rémunération. Ainsi TOTAL s'est engagée à mettre en place une</p>

adéquat, compte tenu de la large exposition mondiale des activités du Groupe et de l'absence d'une définition officielle et partagée par tous de la notion de salaire décent. Un reporting est en cours de déploiement au niveau mondial, afin de détecter de possibles écarts et de mettre en œuvre les plans d'action correctifs si nécessaire. Le Groupe a mis en place des actions de sensibilisation à une échelle globale, de formation sur certains sujets spécifiques (sur les droits humains au travail avec un focus sur les conventions fondamentales de l'OIT et obligatoire pour tous les collaborateurs ayant des responsabilités d'encadrement du Groupe) et des processus de diligence raisonnable dans ce domaine. Afin de s'assurer de la mise en œuvre des principes éthiques énoncés dans son code de conduite, le Groupe déploie depuis bientôt 20 ans un programme mondial d'évaluations éthiques en partenariat avec l'organisme indépendant Good Corporation, ainsi que des actions de diligence raisonnable pour ses fournisseurs.

Dans le cadre de ce programme, la société Good Corporation a ainsi évalué plus de 140 entités depuis 2002, dont 24 pays sur les 5 dernières années. Dans ces évaluations, les droits humains au travail de ses collaborateurs et plus particulièrement les modalités et conditions d'emploi (salaire, durée du contrat, temps de travail, congés, etc.) font l'objet d'une évaluation systématique. Depuis 2016 le Groupe réalise des audits des conditions de travail chez ses fournisseurs. Un plan d'audit est établi chaque année et inclut les fournisseurs des pays à risques en matière de droit humains. Ces audits portent sur le respect des droits humains au travail et notamment le travail des enfants, le travail forcé, les discriminations, la liberté d'association et de négociation collective, les conditions de travail, jours de repos et la santé et la sécurité au travail. Environ 100 audits sont réalisés chaque année sur les fournisseurs à risque. En 2020 compte tenu du contexte de pandémie COVID-19, 79 audits ont été réalisés. Le Groupe prévoit d'ici 2024 d'auditer 100% de ses fournisseurs stratégiques, et 100% de ses fournisseurs identifiés comme étant à risque sur la base de la cartographie d'identification des risques. En outre, TotalEnergies, BP, Equinor et Shell ont poursuivi leurs travaux pour mettre en place une plateforme collaborative commune permettant l'évaluation des leurs fournisseurs en ce qui concerne le respect des droits humains. Cette plateforme est opérationnelle depuis 2020 et les premiers audits tests ont été réalisés. Ensemble les entreprises partenaires poursuivent l'objectif de favoriser l'amélioration des conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement des entreprises impliquées. Cette initiative répond aux cibles de l'ODD 8 des Nations Unies « travail décent et croissance économique pour tous ».

politique de rémunération équitable dans chaque pays où le groupe est implanté favorisant un dialogue avec les représentants des salariés sur ce point. Cependant jusqu'à présent le référentiel reste le salaire minimum, garanti légalement dans la plupart des pays pour 97%. Des campagnes de vérification annuelles menées dans le cadre du Panorama Social Mondial de Total Energies permettent d'identifier que 88% des salariés ont une rémunération supérieure au minimums légaux. Comme l'an passé, TOTAL affirme qu'en l'absence de minimum légal le groupe assure un salaire supérieur à celui observé localement.

Il faut noter la prise de conscience exprimée en 2021 par TOTAL sur le fait que salaire minimum ne représente pas la garantie d'un salaire décent et sa décision de lancer une démarche d'évaluation des écarts entre la rémunération versée et le salaire décent des zones où le groupe opère. « Une consultation d'experts sur le sujet a été lancée afin de définir la méthodologie et le référentiel adéquat, compte tenu de la large exposition mondiale des activités du groupe et l'absence d'une définition officielle et partagée par tous de la notion de salaire décent » Un point d'étape sur la progression dans la conduite de cet exercice serait intéressant à demander à TOTAL l'an prochain.

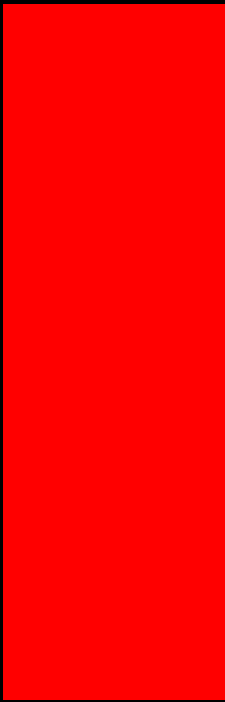
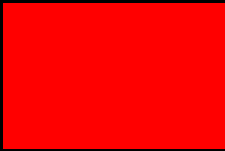
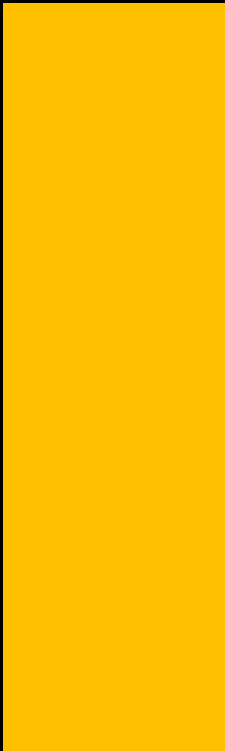
S'agissant de ses fournisseurs le DEU de TOTAL de cette année rappelle que les sous-traitants et fournisseurs de TOTAL sont susceptibles d'être confrontés aux mêmes risques que ceux que le Groupe rencontre pour ses propres activités notamment en matière sociale et environnementale. Les risques saillants portent essentiellement sur les droits humains sur le lieu de travail (... conditions de travail décentes) (...) TOTAL rappelle que le Groupe attend de ses fournisseurs qu'ils respectent les Principes fondamentaux dans les achats issus

			<p>de son code de conduite. Des audits sont mis en place avec l'intervention d'un organisme indépendant (Good Corporation). TOTAL complète sa réponse en indiquant que les modalités et conditions d'emploi (notamment le salaire) font partie de ces évaluations."</p> <p>Véritable prise en compte par TOTAL de son utilité sociale. TOTAL présente sa progression par rapport à l'année précédente et il faut noter de nombreuses mesures à l'attention du tissu économique TPE/PME. Egalement un engagement conscient et des actions lancées pour tendre vers une politique salariale qui intégrerait la notion de salaire décent pour ses collaborateurs. S'agissant de ses sous-traitants et fournisseurs ceux ci sont engagés fortement au respect de la politique du groupe pour eux mêmes et pour leurs propres fournisseurs .</p>
<p>UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD</p>	<p>"Au sein d'Unibail-Rodamco-Westfield, nous considérons que le salaire décent doit permettre à un salarié et l'ensemble de sa famille de répondre à leurs besoins matériels et sociaux essentiels pour vivre sans se sentir exclus. Cela implique par conséquent d'être en capacité d'accéder aux biens et services de première nécessité (nourriture, logement, santé, vêtements), mais aussi à d'autres services indispensables (éducation, transport), voire plus annexes (les loisirs, l'épargne, etc.).</p> <p>Cette notion est à apprécier de manière relative d'un pays à l'autre, voire d'une région à l'autre. C'est pourquoi Unibail-Rodamco-Westfield s'appuie sur les équipes RH locales qui maîtrisent parfaitement les législations et contextes locaux pour déterminer de la manière la plus juste le niveau du salaire considéré comme décent. En outre, les rémunérations (fixes et variables le cas échéant) de tous les collaborateurs sont revues chaque année localement mais aussi au Siège du Groupe par les Ressources Humaines et les membres du Directoire pour s'assurer non seulement du respect de ces seuils locaux mais aussi de l'équité interne.</p> <p>Enfin, des analyses internes sont régulièrement menées tout au long de l'année afin d'identifier d'éventuels biais pouvant amener à un quelconque écart dans les rémunérations."</p>	<p>Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel</p>	<p>A une définition du salaire décent. Et les équipes locales veillent.</p>

VEOLIA ENVIRONNEMENT	<p>Du fait de la multiplicité et la diversité des implantations de Veolia, le groupe n'a pas adopté de définition de salaire décent au niveau global ou même local. Cependant, la stratégie de Veolia en matière de ressources humaines intègre des politiques sociales attractives intégrant l'ensemble des éléments de rémunération, mais aussi des systèmes de plans d'épargne avec des dispositifs d'abondement au niveau mondial et des politiques de santé, protection sociale et de prévoyance essentielles. Les salaires du groupe, notamment ceux des populations ouvrières (54 % des effectifs), se situent systématiquement au-dessus des minima nationaux. Ces rémunérations sont vérifiées annuellement par un organisme de tiers indépendant.</p> <p>Dans la volonté d'assurer un travail décent à nos salariés directs et indirects au travers des accords cadres du groupe, Veolia est adhérent au Global compact et au Global Deal. Le principe est d'adopter une attitude socialement responsable avec des rémunérations intégrant des standards supérieurs aux lois en vigueur. Veolia porte une attention continue à ces sujets au sein de son dialogue social, qui s'intègre pleinement dans l'esprit de sa raison d'être, des Objectifs du développement durable et des prescriptions de l'Organisation internationale du travail.</p> <p>S'agissant de sa chaîne d'approvisionnement, afin de prévenir les risques liés au respect des règles d'éthique, de droit social (droits de l'Homme, travail des enfants, corruption...) et de respect de l'environnement (pollution, biodiversité, ...), des clauses spécifiques de développement durable et anticorruption sont systématiquement intégrées dans les nouveaux contrats ou les contrats renouvelés/avenants. La charte fournisseurs du groupe est signée par les tiers lors des consultations. Elle permet d'engager et de responsabiliser les fournisseurs sur les principes et processus achats de Veolia, y compris dans leur propre chaîne d'approvisionnement.</p> <p>L'évaluation RSE des fournisseurs fait partie intégrante du programme de conformité Achats du groupe. Cette évaluation consiste en un audit documentaire et la prise en compte de controverses par un prestataire indépendant, portant sur 21 critères répartis sur les axes environnementaux, sociaux (droit de l'Homme...), éthiques (corruption...) et achats responsables. Ces évaluations sont réalisées lors de l'appel d'offres et lors d'une campagne annuelle et donnent lieu à une note. Le fournisseur doit apporter les preuves nécessaires qui sont ensuite analysées par des experts RSE. Le volet social de cette évaluation prend en compte les éléments suivants : santé & sécurité des employés, conditions de travail, dialogue social, gestion des carrières & formations, travail des enfants, travail forcé, diversité, discrimination, harcèlement... Les notes de nos fournisseurs sont suivies et un plan d'action est prévu, pouvant aller jusqu'au déréférencement du fournisseur, en cas de score non conforme aux exigences de Veolia. Des actions correctives peuvent être mises en place afin d'aider nos fournisseurs à améliorer leur performance RSE. Par ailleurs, un dispositif de "Veille 360°" en continu nous permet d'être alerté en cas de condamnations ou de controverses liées à un fournisseur. Ces évaluations sont menées dans 42 BUs du groupe. En 2020, la dépense évaluée représente 3,5 milliards €. Plus de 70 % de nos fournisseurs stratégiques sont évalués.</p>	Site web de Veolia + FIR 2021	Membre fondateur de B4IG, Veolia fait vérifier les salaires par un organisme indépendant et se préoccupe aussi des salaires proposés auprès de ses sous-traitants par une charte éthique et évalue 70% de ses fournisseurs. Les réponses aux questions du FIR figurent en bonne position sur leur site web.
VINCI	<p>L'ensemble du système de rémunération (salaire de base, primes, intéressement, protection sociale...) que nous proposons vise à promouvoir les meilleurs standards sectoriels possibles et à offrir à nos salarié.es une rémunération à même de couvrir leurs besoins et ceux de leur famille. Dans le cadre de notre politique achats responsables, nous incitons nos fournisseurs à en faire de même. Par ailleurs, les salaires et les augmentations sont négociés dans le cadre d'un dialogue social de qualité.</p>	Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel, https://www.b4ig.org/	Les questions du FIR ne semblent pas très prises au sérieux. Les réponses sont génériques, relèvent de la communication.
VIVENDI	<p>Les métiers du groupe font appel à des profils qualifiés dans les 80 pays où Vivendi est implanté. En ce sens, la notion de salaire décent n'est pas pertinente pour nos activités. En outre, Vivendi veille à ce que les salariés du groupe bénéficient en France et à l'international d'une couverture santé, voire d'une prévoyance en cas de maladie ou de décès, ce qui est rarement le cas dans de nombreux pays. Aux termes de sa Charte Achats Responsables, Vivendi entend partager les engagements RSE du groupe avec ses fournisseurs et ses sous-traitants, et s'assurer de leur implication sur les principes définis par Vivendi. C'est ainsi que, dans le cadre de ses enjeux sociaux et droits humains, Vivendi demande à ses fournisseurs de s'engager à garantir à leurs collaborateurs une rémunération leur permettant des conditions de vie décentes eu égard au niveau général des salaires, au coût de la vie et aux prestations de sécurité sociale, versée de manière régulière et dans des délais raisonnables.</p>	Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel	salaire décent, Vivendi répond dans la moyenne haute des pratiques : couverture santé pour tous, voire prévoyance + charte achats responsable : demande à ses fournisseurs des conditions de vie décentes

<p style="text-align: center;">WORLDLINE</p>	<p>La politique de rémunération du Groupe se base sur l'équité et la compétitivité vis-à-vis du marché médian des rémunérations et des avantages sociaux de chaque pays d'implantation, tenant compte du niveau d'engagement, de compétences et de performance individuelle ainsi que du cadre légal applicable en matière d'accords collectifs. Ainsi le salaire ne se limite pas au minimum légal chez Worldline. Dans les pays où de telles augmentations sont applicables, les salaires les plus bas bénéficient des augmentations générales et sont éligibles aux augmentations individuelles sur base des critères de sélectivité applicables. En outre, dans certains pays, des primes collectives sont applicables ainsi que des tickets restaurants et des primes de panier.</p> <p>En France, une attention particulière est portée notamment aux salariés en contrat d'alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) pour lesquels une augmentation a été donnée en milieu d'année 2019. Par ailleurs, pour les salariés, non alternants, ne bénéficiant ni d'une prime d'objectifs ni d'une prime commerciale et dont le salaire annuel fixe temps plein est inférieur ou égal à 81 048 euros bruts, une augmentation a été accordée au 1er juillet 2019 de 30 euros bruts par mois correspondant à un total de 390 euros bruts pour une année complète. Pour les salariés, non alternants, bénéficiant d'une prime d'objectifs ou d'une prime commerciale dont le salaire annuel fixe temps plein est inférieur ou égal à 60 000 euros bruts : une augmentation a été accordée en milieu d'année de 30 euros bruts par mois correspondant à un total de 390 euros bruts pour une année complète. Les salariés ne bénéficiant pas de prime d'objectif, ni de prime commerciale, sont éligibles à une prime annuelle dont le montant brut minimum ne peut être inférieur à 25% du SMIC mensuel brut. Le budget total de cette prime est entre 0,51 et 0,55 mois de salaire mensuel de base de tous les collaborateurs concernés. La prime de vélo peut s'élever jusqu'à 200€. Enfin une autre prime, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dite « prime PEPA » a également été versée en tenant compte du niveau de salaire des salariés et alternants en privilégiant les plus bas salaires et allant jusqu'à 500€ pour les rémunérations entre 18 500 et 40 000 euros.</p> <p>Toujours en France, les tickets restaurant sont pris en charge par l'employeur à 60%.</p>	<p>Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel</p>	<p>En France, ils vont au-delà du légal pour l'attractivité. A noter : Effort sur la rémunération des alternants. 100% des employés bénéficient de prestations de santé.</p>
---	--	--	--

<i>Sociétés</i>	Q1 - Pour être en ligne avec l'Accord de Paris, quels sont les montants de CAPEX à horizon 2025 ? Comment ces CAPEX seront répartis sur l'ensemble de la chaîne de valeur entre CAPEX de maintenance et CAPEX de croissance ? Quelle est la répartition géographique ?	
	Réponses des sociétés	Evaluation par le WBR
<i>AIRBUS GROUP</i>	Relevant information will be included in Airbus SE's annual financial reporting at the appropriate time.	
<i>AIR LIQUIDE</i>	<p>Lors de la présentation de ses nouveaux objectifs de développement durable, au cours de laquelle, a été annoncée l'ambition d'atteindre la neutralité carbone en 2050 et l'objectif de réduction de ses émissions de CO2 (scope 1+2) de 33 % à l'horizon 2035, Air Liquide a indiqué les leviers sur lesquels la réduction des émissions va s'appuyer, en particulier le captage de CO2 sur les unités de production d'hydrogène par reformage de gaz naturel, l'approvisionnement en électricité bas carbone et renouvelable des unités de production de gaz de l'air, ainsi que l'amélioration de l'efficacité et la modernisation de ses actifs de production. Ces leviers seront activés en parallèle du développement des offres visant à accompagner nos clients dans la baisse des émissions de leurs activités.</p> <p>Ainsi, en termes de CAPEX, la transition énergétique et la décarbonation des activités industrielles créent des opportunités majeures pour le Groupe. Ces décisions d'investissement suivent un processus d'investissement qui permet d'assurer qu'elles sont alignées avec nos ambitions en matière de baisse des émissions.</p> <p>A l'horizon 2035, Air Liquide vise d'investir de l'ordre de 8 milliards d'euros pour servir les marchés de l'hydrogène bas carbone et renouvelable, couvrant la production primaire des molécules et le captage de CO2 - pour environ 50 % - et environ 50 % dans la partie logistique de l'hydrogène, pour accompagner la montée en puissance des marchés liés à la transition énergétique, en particulier dans les géographies ayant pris des engagements forts en la matière - ou en passe d'en prendre - comme l'Europe, l'Amérique du Nord et la plupart des pays d'Asie où le Groupe a une forte présence.</p> <p>Par ailleurs, Air Liquide entend consacrer environ 100 millions d'euros de dépenses Innovation chaque année pour réduire son empreinte carbone ou celle de ses clients. Il développe notamment des technologies pour réduire ses propres émissions et propose des solutions plus propres pour les autres secteurs émetteurs de CO2 : les équipes Innovation travaillent entre autres sur l'amélioration de l'efficacité énergétique des unités de production, mais aussi sur les technologies de capture et valorisation du CO2.</p>	
<i>ALSTOM</i>	Alstom ne communique pas publiquement sur le détail des montants de CAPEX. La majorité des dépenses de CAPEX et de R&D sont affectés au développement de solutions de mobilité durable et des moyens opérationnels associés.	
<i>ARCELORMITTAL</i>	In our Climate Action Report 2, published in July 2020, we indicated that achieving our 2030 target will require approximately US\$10bn capex. Of this, some 35% will be spent to 2025. We are not providing a breakdown geographically, but this is the cost of new capital needed to achieve our plan, not maintenance, and we are asking governments to support us with a significant amount of this (c50%). It will be additional to our capex outlook of \$3.2bn pa.	
<i>ATOS</i>	<p>Depuis septembre 2019, Atos soutient officiellement la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) et tient compte des lignes directrices publiées en 2019 par la Commission européenne sur l'information non financière et le reporting des informations liées au climat. Atos a analysé les impacts potentiels du changement climatique pour le Groupe (impacts physiques aigus et chroniques et impacts de transition), à la fois en termes de risques et d'opportunités, et a décidé fin 2019 un nouveau « plan de décarbonation ». Ce plan de transition, d'investissement et de développement, actuellement en cours de déploiement sur toutes les dimensions (datacenters, mobilité, énergie, achats et chaîne d'approvisionnement, projets clients), est aligné avec un scénario climatique compatible avec l'accord de Paris, afin de limiter la hausse des températures à 1,5°C. Il a été validé en février 2021 par l'organisme « Science Based Targets », et a déjà un impact sur nos investissements et nos objectifs commerciaux. À cet égard, Atos dédie une part importante de ses investissements en recherche et développement (235 millions d'euros au total en 2020) pour développer des solutions numériques concourant à l'effort de décarbonation, par exemple en matière de supercalculateurs à haute efficacité énergétiques (72 brevets déposés) ou de Edge computing. Par ailleurs, Atos a également investi en 2020 dans le renforcement de son expertise en décarbonation, avec notamment l'acquisition d'EcoAct. Ces investissements se poursuivront dans les prochaines années. Enfin, en 2020, en cohérence avec les plans d'actions lancés, Atos est devenue l'une des premières entreprises à avoir rejoint la "Business Ambition for 1.5°C", une nouvelle initiative de la « Science Based Targets (SBTi) initiative » et du Pacte mondial des Nations Unies, visant à limiter l'augmentation des températures à 1,5°C.</p>	

<p style="text-align: center;">AXA</p>	<p>La nouvelle réglementation européenne « Taxonomie » prévoit en effet l'obligation de publication CAPEX (ou OPEX ou turnover) pour les entreprises non financières. Pour les sociétés d'assurance, selon les recommandations de l'EIOPA, c'est le ratio : $\text{green_P\&C_GWP} / \text{P\&C_GWP}$ qui est pertinent pour notre secteur d'activité (« Part des primes brutes émises non-vie - par rapport au total des primes brutes émises non-vie - correspondant aux activités d'assurance identifiées comme durables sur le plan environnemental dans la Taxonomie de l'UE »). Nous sommes en attente des actes délégués de l'UE pour une mise en œuvre de la publication des données pertinentes en 2022.</p> <p>-En termes d'engagements d'ici 2025 : Nous allons réduire de 20 % l'empreinte carbone de notre portefeuille et nous suivons l'indicateur de « warming potential » pour un alignement de trajectoire 1,5 degrés d'ici 2050 ; les progrès réalisés sur ces objectifs seront publiés dans notre rapport Climat en juin prochain. Nous sommes également engagés sur une augmentation de nos investissements verts à hauteur de 24 milliards en 2023, passés depuis début avril à 25 milliards grâce à l'émission réussie de notre premier « bond » vert.</p> <p>-Concernant les activités d'assurance, nous travaillons actuellement avec l'ensemble des entités du Groupe à la fixation d'un objectif de primes vertes (sur le périmètre P&C) et le lancement de la NZIA (NetZero Insurance Alliance) le 22 avril dernier va nous permettre de travailler collectivement avec nos pairs pour définir une méthodologie et des métriques communes vers une trajectoire « Net Zero ». A noter également que sur le périmètre « Life & Savings », nous sommes en conformité avec les obligations de transparence SFDR (Sustainable Finance Disclosure Reporting) en vigueur depuis mars 2021, qui intégreront également à terme la Taxonomie.</p> <p>Nous développons ainsi une stratégie d'alignement avec les accords de Paris, pertinente par rapport aux enjeux spécifiques de notre secteur d'activité, à la fois sur l'actif et le passif de notre bilan.</p>	
<p style="text-align: center;">BOUYGUES</p>	<p>Les Métiers du Groupe sont en train de définir les investissements nécessaires à la mise en œuvre des leviers d'actions (décarbonation des processus internes et des solutions commerciales) présentés lors de la Climate Market Day du 16 décembre 2020. Nous serons en mesure de présenter ces éléments financiers fin 2021.</p>	
<p style="text-align: center;">BNP PARIBAS</p>	<p>Pour être en ligne avec l'Accord de Paris, être un leader de la finance verte et accompagner tous ses clients dans leur transition énergétique et écologique, BNP Paribas a lancé plusieurs chantiers transverses d'envergure :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un premier chantier majeur est celui des données. Pour BNP Paribas, évaluer ses risques et opportunités liés au climat ou à la biodiversité requiert de disposer de données précises sur les impacts environnementaux de ses clients (plusieurs dizaines de millions de clients dans plus de 70 pays) et des entreprises dans lesquelles le Groupe investit ; accéder aux informations utiles, via des bases de données publiques ou en interrogeant directement les clients, puis les analyser et les traiter, sont des tâches complexes, qui nécessitent une évolution des outils IT, des processus internes et des relations avec les clients. • Il est également nécessaire de développer des outils pour mesurer nos impacts, en rendre compte, piloter nos activités... BNP Paribas s'est notamment engagé en tant que membre fondateur et contributeur à décliner la méthodologie PACTA (Paris Agreement Capital Transition Assessment) pour les banques. • Un autre chantier essentiel est celui de la formation et de la sensibilisation des collaborateurs, afin d'obtenir un engagement de tous, à tous les niveaux de l'entreprise. BNP Paribas propose à ses collaborateurs des formations variées sur ces sujets, allant des plus génériques (formation « We Engage » à destination de tous les collaborateurs, Fresque du climat) aux plus spécifiques (pour les clients entreprises : modules de formation aux offres liées à la transition énergétique pour les chargés de clientèle travaillant avec les entreprises d'un secteur d'activité déterminé ; pour les clients particuliers en France : formation à la rénovation énergétique des 9 000 conseillers bancaires et des 450 experts immobilier du Groupe en 2020). <p>Ces chantiers impliquent un véritable travail de transformation de l'entreprise et s'inscrivent dans un mouvement plus large consistant à introduire des critères environnementaux et sociaux au cœur des décisions et des processus opérationnels du Groupe.</p> <p>Cependant, ces chantiers, malgré leur importance et les investissements très significatifs qu'ils requièrent, à la fois financiers et en temps passé, ne font pas l'objet d'une analyse en termes de CAPEX, comme cela peut être le cas pour des projets portés par des acteurs industriels.</p>	

<p style="text-align: center;">CAPGEMINI</p>	<p>Dès janvier 2020, Capgemini a atteint son objectif principal de réduction de l’empreinte carbone, soit plus de 10 ans avant l’échéance fixée, en réduisant les émissions par collaborateur de 30 % par rapport à 2015. Depuis, nous avons considérablement relevé le niveau de nos ambitions en matière de changement climatique : Aiman Ezzat, notre Directeur général, s’est publiquement engagé à faire de Capgemini un groupe « zéro émission nette ». Cela se traduira par la neutralité carbone de nos opérations ayant le plus fort impact d’ici 2025 et le zéro émission nette (y compris notre chaîne logistique) à l’horizon 2030.</p> <p>La réduction des émissions de notre portefeuille Real Estate est au cœur de notre stratégie. Bien avant l’impact de la COVID-19, nous avons réduit notre consommation énergétique totale de 18 % (par rapport à 2015) et amélioré la proportion d’électricité issue de sources renouvelables (46 % en 2019 contre 24 % en 2018).</p> <p>Nous sommes déterminés à poursuivre et à améliorer ces efforts, avec un nouvel objectif (pour Capgemini et Altran) : améliorer l’efficacité énergétique (en kWh par m2) de 25 % d’ici 2022 et de 35 % d’ici 2030 (par rapport à 2015) et nous fournir à 100 % en électricité d’origine renouvelable à l’horizon 2025. Dans le cadre de l’initiative RE100, Capgemini s’est également engagé à se fournir à 100 % en électricité d’origine renouvelable dans tout son portefeuille Real Estate.</p> <p>À cet égard, les CAPEX engagés sur une période de 4 ans représentent un montant total de 15 millions d’euros entre 2021 et 2024, répartis entre les initiatives d’amélioration de l’efficacité énergétique des centrales solaires et des bureaux en Inde, au Royaume-Uni, aux États-Unis, en France, en Allemagne, en Italie, en Espagne et en Pologne.</p>	
<p style="text-align: center;">CARREFOUR</p>	<p>Carrefour a annoncé en 2020 de nouveaux objectifs de réduction de son empreinte climatique intégrant pour la première fois l’impact de son périmètre indirect (scope 3). Ces objectifs ont été approuvés par la Science Based Target initiative (SBTi). Compte tenu de ses objectifs visant à maintenir le réchauffement climatique en-dessous de 2°C en 2100 par rapport aux températures de la période préindustrielle, Carrefour bénéficie désormais de cette certification SBTi. À l’occasion de l’Assemblée Générale du 21 mai 2021, Carrefour renforce ses objectifs sur son périmètre direct (scopes 1 et 2) et s’engage à atteindre la neutralité carbone d’ici 2040.</p> <p>Les CAPEX et plans de développement de Carrefour sont définis afin de répondre à ces objectifs. Des CAPEX sont en particulier prévues pour les actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> -amélioration de l’efficacité énergétique des magasins (éclairage LED, Fermeture meuble froid); -remplacement des fluides frigorigènes dans les centrales de production de froid ; -système de gestion des consommations en magasin. 	
<p style="text-align: center;">CREDIT AGRICOLE</p>	<p>Plus que par une approche par les CAPEX, la stratégie climat de Crédit Agricole S.A., alignée sur l’accord de Paris, s’apprécie avant tout à travers, d’une part, sa politique de financement appliquée en tant que prêteur ou arrangeur et, d’autre part, sa politique d’investissement, pour compte propre mais surtout pour compte de tiers à travers ses activités d’assureur et d’asset manager. Cette stratégie vise à réallouer l’ensemble de ses portefeuilles de financements et d’investissements en suivant l’évolution du mix énergétique mondial tel que projeté dans les scénarii externes retenus par le Groupe, avec l’avis du Comité scientifique qu’il a constitué pour éclairer ses décisions, composé d’experts indépendants.</p> <p>Pour ce faire, le Groupe a engagé depuis plusieurs années des travaux destinés à mieux comprendre et gérer les risques climatiques. Il introduit ainsi progressivement une analyse liée à la prise en compte des enjeux du réchauffement climatique et d’un prix du carbone dans l’analyse des dossiers de crédit. A cette fin il investit dans des outils de mesure de cette empreinte et du suivi de la trajectoire de son portefeuille qui alimentent le dialogue avec ses clients sur ces enjeux. En 2020, l’investissement dans ces outils d’accompagnement des clients dans la transition climatique s’est élevé à 3M€ et ont permis d’implémenter :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Une Note de transition climatique, à la fois outil de dialogue et de notation des clients entreprises pour les accompagner dans la transition énergétique. A date, 8 000 clients côtés de CACIB et Amundi ont été évalués. Une adaptation de la méthodologie aux ETI-PME est en cours d’identification. -Une Plateforme ESG (« GreenWay ») qui est un outil permettant de collecter de la donnée interne et externe et de calculer des indicateurs de pilotage de la Stratégie climat Groupe. A date, la Plateforme permet de calculer plus de 70 indicateurs d’impact environnemental ou social des financements et investissements. <p>Au-delà de ces investissements de recherche et de développement, ce sont bien tous les métiers du Groupe qui sont mobilisés sur le déploiement de cette stratégie. Par exemple, en 2020, Amundi a dépassé ses objectifs d’encours de “solutions vertes” passées de 12,3 Mds€ à 21,9 Mds€. Amundi s’est par ailleurs vu confier la gestion d’un fonds indiciel actions zone euro aligné sur l’Accord de Paris pour le compte de 12 investisseurs institutionnels de la Place de Paris, fonds qui constitue la première solution d’investissement pleinement éligible au futur label européen “Paris Aligned Benchmark”. Crédit Agricole Assurances (CAA) et Amundi ont également lancé “Énergies Vertes”, le premier fonds de transition énergétique éligible aux contrats d’assurance-vie.</p> <p>Pour la seule entité CAA, ses investissements dans les énergies renouvelables sont de 2,6Mds€, dont 40% localisés en France. Ils représentent l’équivalent d’une production de 8GW en nominal. Sur la base d’une puissance médiane d’une centrale nucléaire de 1,3GW (source EDF), ses investissements en ENR contribuent à une puissance installée de 6 centrales nucléaires.</p> <p>Quant à CACIB, il a arrangé en 2020 28 Mds\$ d’obligations vertes, sociales et durables et compte 11 Md€ de green loans en portefeuille. CACIB a également accompagné cette année l’émission des premières obligations bleues en Asie et a rejoint l’Hydrogen Council, initiative mondiale de place sur l’énergie hydrogène rassemblant plus de 80 acteurs des secteurs de l’énergie, des transports, de l’industrie et de la finance.</p>	

<p style="text-align: center;">DANONE</p>	<p>Dans le cadre de notre Politique Climat, Danone s’est engagée dès 2015 à atteindre la neutralité carbone sur l’ensemble de sa chaîne de valeur d’ici 2050 (scopes 1, 2 et 3, soit l’ensemble des émissions directes et indirectes, c’est-à-dire y compris celles des fournisseurs et des consommateurs) par la réduction de ses émissions de gaz à effet de serre (“GES”) et la compensation des émissions résiduelles. En septembre 2019, Danone a renforcé son engagement en signant le “Business Ambition for 1.5° C pledge” lors du Sommet des Nations Unies sur l’action pour le climat, s’engageant dans ce cadre à atteindre son pic d’émissions en 2020. Pour atteindre son objectif, Danone a élaboré la stratégie autour des principaux piliers suivants : réduction des émissions de gaz à effet de serre ; transformation des pratiques agricoles de ses chaînes d’approvisionnement ; augmentation de la séquestration de carbone dans le sol ; et compensation des émissions de gaz à effet de serre.</p> <p>En décembre 2020, Danone a été reconnue pour la deuxième fois leader mondial en matière de performance environnementale, devenant l’une des 10 entreprises parmi plus de 5 800 évaluées par le CDP (Carbon Disclosure Project), et la seule du secteur agroalimentaire, à avoir obtenu un "triple A" en matière de lutte contre le changement climatique, la préservation des forêts et la sécurisation des ressources en eau. Danone a confirmé que le pic de ses émissions de carbone sur l'ensemble de son périmètre a été atteint en 2019, avec un total de 26,1 millions de tonnes de GES en 2020, soit une baisse de 1,3 million de tonnes d'équivalent CO2 par rapport à 2019. La moitié de cette réduction d'émissions de carbone est liée à des initiatives d'agriculture régénératrice sur la chaîne d'approvisionnement étendue de Danone.</p> <p>L’empreinte carbone de Danone réside pour plus de 95% dans sa chaîne de valeur étendue (« scope 3 » selon le GHG protocole). Les équipes Cycles and Procurement, dans l’ensemble de l’organisation, pilotent donc la performance environnementale du portefeuille fournisseurs afin de répondre aux engagements de Danone, et notamment ceux relatifs à la réduction d’émission de gaz à effet de serre.</p> <p>Les efforts sont particulièrement portés sur la mise en œuvre de pratiques d’agriculture régénératrice chez nos fournisseurs, afin de favoriser la résilience des sols et la mise en œuvre de pratiques à faible émissions de gaz à effet de serre. De nombreux plans d’action sont déjà actifs dans les principales géographies dans lesquelles opère l’entreprise, notamment aux Etats-Unis et au Canada où 33 000 hectares ont été transformés en agriculture régénératrice.</p> <p>Par ailleurs, plusieurs investissements récents dans le réseau d’usines de Danone illustrent l’ambition de l’entreprise en matière de lutte contre le changement climatique. Par exemple, le pôle Nutrition Spécialisée a investi 40 millions de dollars néozélandais dans l’usine de Balclutha en Nouvelle-Zélande afin d’atteindre la neutralité carbone en 2021, notamment grâce à l’acquisition d’une chaudière à bio-masse de dernière génération. Alimentée par des co-produits d’exploitations forestières locales habituellement non valorisées, elle permettra de réduire les émissions de CO2 de 20.000 tonnes par an, soit l’équivalent de 60.000 véhicules.</p> <p>Enfin, notre usine belge de Rotselaar a remporté le prix "Factory of The Future" 2021 : ce site de production place le développement durable au cœur des processus de production, avec une démarche zéro déchet, zéro eau et de neutralité carbone</p>	
<p style="text-align: center;">DASSAULT SYSTEMES</p>	<p>Les investissements en CAPEX de la Société ne représentent que 2,5 % du chiffres d’affaires et sont constitués essentiellement de Capex liés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • aux équipements informatiques (serveurs et PC) supportant notre activité d’éditeur de logiciels ou de fournisseur de solutions Cloud. Si ces investissements n’ont pas d’impact direct sur la réduction des émissions carbone de la Société, Dassault Systèmes porte une attention particulière à l’engagement des fournisseurs de ces équipements dans une telle démarche de réduction. Pour rappel, Dassault Systèmes est elle-même engagée dans une démarche SBTi de réduction ambitieuse de son empreinte carbone et, à ce titre, s’assure que ses achats de biens et services prennent en compte la dimension environnementale servant les accords de Paris, et • aux aménagements de nos sites immobiliers pour l’accueil de nos collaborateurs. Ces investissements, comme les baux conclus pour la location de nouveaux bâtiments, prennent systématiquement en compte les meilleurs standards environnementaux afin de réduire la consommation d’énergie. La Société publiera en 2022 le montant de ses Capex alignés avec la nouvelle réglementation Taxonomie de l’Union Européenne, à savoir le pourcentage de ses investissements contribuant directement ou indirectement à la baisse des émissions de gaz à effet de serre. 	

<p style="text-align: center;">ENGIE</p>	<p>ENGIE renforce son engagement en faveur de la décarbonation avec un objectif ambitieux « Net Zéro Carbone » sur les 3 scopes d'ici 2045, en suivant la trajectoire « well below 2°C ». Sur la voie du « Net Zéro Carbone », le Groupe prévoit de réduire d'environ 55% l'intensité carbone de sa production électrique à 158 g/kWh en 2030, contre 348 g/kWh en 2017, conformément aux objectifs Science Based Targets.</p> <p>ENGIE a démontré à nouveau son engagement en faveur de la sortie du charbon en annonçant récemment au Chili un plan de transformation complet, qui prévoit le développement de 2 GW de capacités renouvelables et la fin de ses activités de production d'électricité au charbon d'ici 2025. L'objectif global reste la sortie définitive du charbon en Europe d'ici 2025 et au niveau mondial d'ici 2027. Pour réaliser ces objectifs, tout en contribuant à une transition juste, ENGIE privilégie les options de sortie dans l'ordre suivant : fermeture, conversion et cession. La cession n'est envisagée que dans les cas où les autres options ne sont pas possibles.</p> <p>ENGIE contribue également à la décarbonation de ses clients. ENGIE a mesuré qu'en 2020 le recours à ses produits et services a permis d'éviter 20Mt CO2 chez ses clients. La méthodologie mise en œuvre a en outre été rendue publique afin de contribuer à la définition d'un standard ouvert et d'un objectif qui dynamisera le marché de la décarbonation. Le Groupe prévoit ainsi de permettre à ses clients d'éviter 45Mt CO2 par an d'ici 2030.</p> <p>Accélération des investissements de croissance de 15 à 16 milliards d'euros : ENGIE prévoit des investissements de croissance entre 15 et 16 milliards d'euros sur la période 2021-2023, dont environ 55 % sont déjà engagés. Ces investissements devraient être répartis comme suit : 40-45 % pour les Renouvelables, 30-35 % pour les Infrastructures et 15-20 % pour les Solutions à l'énergie, avec des budgets CO2 respectifs. En outre, 80 % de ces investissements devraient être compatibles avec la taxonomie européenne actuellement en cours d'élaboration. L'allocation de ces investissements respectera un processus assorti de critères financiers et ESG stricts.</p> <p>Dans les renouvelables, environ 80% de nos capex seront investis dans 4 pays prioritaires (Etats-Unis, France, Brésil et Chili) ainsi que dans l'éolien off-shore.</p> <p>Par ailleurs, les capex de maintenance devraient être compris entre 7 et 8 milliards d'euros sur la période 2021-2023.</p>	
<p style="text-align: center;">ESSILORLUXOTTICA</p>	<p>EssilorLuxottica is developing a comprehensive, long-term sustainability roadmap, including the definition of objectives, initiatives and related investments to continue reduce its environmental footprint, promote employees' well-being and contribute to the economic and social progress of local communities. In the meantime, it is worth remembering that every year investments are allocated into advanced technologies, machineries and increasingly effective production processes which guarantee a more efficient use of energy and natural resources. These also include investments in selfgenerating renewable energy plants close to the manufacturing sites. For instance, in the second half of 2020 two big photovoltaic systems were installed in Agordo (Italy) and Sedico (Italy) sites. This effort is expected to continue in 2021, with the installment of other photovoltaic systems at other sites and further attention to renewable energy sourcing. At the same time, innovative projects are under development to reduce, recover and regenerate obsolete polymeric materials derived from scraps of manufacturing processes as well as warehouse stocks. The aim is to create a circular process that makes it possible to reintroduce waste materials into the production cycle, thereby limiting disposal and reducing plastic waste. This approach is consistent with EssilorLuxottica's commitment to optimizing the use of natural resources and reducing its environmental footprint across the value chain, from manufacturing to distribution.</p>	
<p style="text-align: center;">HERMES INTERNATIONAL</p>	<p>Hermès s'est engagé en 2020 à réduire d'ici 2030 ses émissions de GES de 50% en valeur absolue sur ses scopes 1&2 et de 50% en intensité sur son scope 3, par rapport à l'année de référence 2018. Depuis 2018, les émissions totales du groupe ont baissé de 18%. La Maison s'est engagée dans la démarche SBTi (science based targets) qui doit permettre de confirmer cet objectif d'ici 2023.</p> <p>Dès à présent, les métiers travaillent sur des plans d'investissement qui permettront d'atteindre cet objectif, notamment par la défossilisation des énergies industrielles. Déjà, à ce jour, plus de 80% de l'électricité de Groupe est issue de sources décarbonées, et la cible est d'atteindre 100%. Le groupe travaille aussi sur des solutions d'efficacité énergétique, notamment par un plan piloté par la direction immobilière (sites, tertiaire et magasins) pour les rénovations ou le bâti neuf. La Manufacture de Louviers, dont la première pierre a été posée en 2020, vise être la première manufacture à énergie positive et d'être labellisée E4C2 (performance énergétique et réduction des GES). En complément, la groupe poursuit la mise en place de capacités de production d'énergie renouvelables (qui en 2020 ont représenté l'équivalent de la consommation de 3 sites maroquiners). Les Capex associés à ces changements s'élèvent à plusieurs dizaines de millions d'euros par an, essentiellement en France ou est localisé l'appareil productif du Groupe (efficacité énergétique, évolution du mix énergétique, innovation technologique....) Les Capex liés aux magasins (comme par exemple la poursuite du basculement vers l'éclairage LED) seront réalisés dans toutes les géographies du Groupe.</p>	

Le groupe s'inscrit dans une logique particulièrement innovante dans la prise en compte des enjeux environnementaux qui dépasse le cadre des indicateurs financiers généralement utilisés dont les CAPEX.

Depuis 2012, le groupe a en effet développé un outil de pilotage pour mesurer et quantifier son empreinte environnementale sur l'ensemble de sa chaîne de valeur : le compte de résultat environnemental (EP&L). Cet outil permet au groupe de comprendre les risques et opportunités liés aux défis environnementaux autour de 6 thématiques (émissions de gaz à effet de serre, pollution de l'air, pollution de l'eau, consommation d'eau, production de déchets et utilisation des sols) et ainsi d'identifier les principaux leviers de réduction de son empreinte environnementale et plus particulièrement de son empreinte carbone (vous pouvez vous référer à notre document d'enregistrement 2020 pour plus d'informations).

Il est intéressant de noter que 92 % des impacts environnementaux du groupe se situent en dehors de ses propres opérations et en particulier 76 % sont attribuables à la production des matières premières et à leurs premières transformations.

Afin de définir un objectif de réduction pertinent de son empreinte carbone couvrant ses principaux postes d'émission, Kering a choisi de suivre le cadre défini par la Science Based Target Initiative (SBTi). Fin 2020, les objectifs du groupe ont fait l'objet d'une révision et ont été approuvés début 2021 par la SBTi pour être alignés sur un scénario de hausse des températures de 1,5°C. Les ambitions de réduction d'émissions de gaz à effet de serre de Kering sont ainsi pleinement alignées avec l'accord de Paris.

Kering s'engage d'ici à 2030 sur la base des émissions de 2015 à :

- Réduire de 90 % en absolu ses émissions de gaz à effet de serre liées à ses opérations (intégralité des Scopes 1, 2 du Greenhouse Gas Protocol) ;
- Réduire de 70 % l'intensité de ses émissions de gaz à effet de serre liées à ses chaînes d'approvisionnement (achats de biens et services du Scope 3 du Greenhouse Gas Protocol), en lien avec ses objectifs EP&L.

L'atteinte de ces objectifs se manifeste donc non seulement par un travail de réduction des émissions au niveau des opérations du groupe, mais également tout au long de sa chaîne d'approvisionnement. La courbe de réduction de l'intensité EP&L (-29 % entre 2015 et 2019) démontre également l'alignement de nos progrès avec les ambitions de l'Accord de Paris.

En ce qui concerne la chaîne d'approvisionnement, le groupe a mis en place des standards (les Kering Standards) pour l'ensemble des matières premières clés et des processus de fabrication afin de diriger ses approvisionnements vers des options à plus faible impact carbone. Ils sont destinés aux Maisons du groupe mais aussi à l'ensemble de leurs fournisseurs.

Le groupe s'efforce également d'optimiser l'efficacité énergétique de ses propres opérations, et en particulier de ses points de ventes qui constituent l'un des principaux postes de consommation. Les projets d'ouverture et de rénovation de points de vente, qui représentent une part substantielle des CAPEX engagés par le Groupe, intègrent bien évidemment cette dimension relative à la consommation d'énergie.

A cet effet, le groupe privilégie une énergie « bas carbone » à travers d'une part la production d'énergie renouvelable sur ses sites, notamment par l'exploitation des toits avec des installations de panneaux photovoltaïques, et d'autre part l'achat d'électricité d'origine renouvelable partout où cela est possible. Kering a notamment rejoint en 2020 l'initiative RE100 avec pour objectif de s'approvisionner en électricité 100 % renouvelable d'ici 2022 (la part d'électricité renouvelable représentait 90,6 % en 2020).

Par ailleurs, le groupe a mis en place depuis 2017 des standards spécifiques pour ses magasins définissant des niveaux de performance sur 11 thèmes prioritaires (gestion de l'énergie, de l'éclairage, des énergies renouvelables, de l'eau, des déchets, etc). Ces standards couvrent l'ensemble des phases de vie du bâtiment, à savoir la sélection des sites et la relation avec les bailleurs, la conception, construction ou rénovation, et la phase d'exploitation (Kering Standard for Stores - Store Planning and Construction / Kering Standard for Stores - Store Operation and Management). En outre, la technologie LED pour l'éclairage, qui constitue une source d'économies d'énergie importantes (jusqu'à 90 %), est déployée dans l'ensemble des magasins et en premier lieu dans les zones de vente. Enfin, tous les nouveaux sites sur lesquels les équipes Immobilier de Kering travaillent depuis 2019 s'inscrivent dans une démarche de certification. La certification américaine LEED (niveau Gold ou Platinum) est la certification choisie par le groupe, mais d'autres telles que HQE (France) ou BREEAM (UK) peuvent également être privilégiées pour certains projets. A titre d'exemple, nos nouveaux centres logistiques situés à Trecate en Italie et à Wayne aux Etats Unis sont certifiés LEED Platinum et Gold respectivement.

La stratégie de développement durable, totalement intégrée à la stratégie du Groupe, participe donc à l'orientation de sa politique d'investissement. En 2020, les investissements opérationnels bruts du groupe se sont élevés à 787 millions d'euros (soit environ 6 % du chiffre d'affaires total). Ils ont concerné à hauteur de 50 % les points de vente (développement du réseau de magasins, transformation et rénovation des points de vente existants, mise en conformité progressive des boutiques avec les Kering Standards), le reste ayant trait à des projets de modernisation des systèmes d'information ainsi qu'à l'accroissement des capacités de l'outil logistique du groupe. Pour les années à venir, les investissements devraient représenter entre 6 % et 7 % du chiffre d'affaires du groupe, concentrés sur le réseau de boutiques et sur les plateformes de croissance du groupe.

LEGRAND	<p>Legrand a accéléré ses engagements dans la lutte contre le réchauffement climatique en 2020 en annonçant viser la neutralité carbone pleine pour les scopes 1, 2 et 3 à horizon 2050. Cet objectif comprend deux étapes intermédiaires, en :</p> <ul style="list-style-type: none"> •2022, en visant la neutralité carbone pour les scopes 1 et 2 ainsi que pour les déplacements des collaborateurs du Groupe (partie du scope 3) ; •2030, en accélérant les actions de réduction des émissions pour atteindre en 2030 les objectifs validés par l'initiative Science-Based Targets en s'alignant ainsi sur une contribution à l'objectif le plus exigeant de l'Accord de Paris visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5°C. Cela comprend : <ul style="list-style-type: none"> oLe déploiement sur les sites de Legrand de ses solutions à haute efficacité énergétique oL'usage d'énergies renouvelables par la production ou l'achat d'énergies vertes oL'évolution du parc automobile vers des véhicules hybrides ou électriques ; oL'accompagnement de la chaîne d'approvisionnement vers la réduction des émissions de CO2. <p>Les émissions scope 1 et 2 de Legrand sont essentiellement liées au chauffage, à l'éclairage, aux processus industriels (notamment les presses à injection), ainsi qu'à sa flotte automobile. Des plans de modernisation et/ou de transition sont donc engagés dans le cadre de la stratégie de réduction des émissions de CO2 indiquées ci-dessus, et se poursuivront d'ici 2025 et après.</p> <p>Il est important de noter que l'activité de Legrand peut être considérée comme peu énérgo-intensive, avec environ 150 000 tonnes de CO2 émises en 2020.</p> <p>Dans ce contexte propre à Legrand, l'alignement avec l'Accord de Paris ne se résume pas à catégoriser une partie des CAPEX.</p> <p>Sur le périmètre des émissions opérationnelles du Groupe, la trajectoire carbone en ligne avec l'Accord de Paris, et validée par l'initiative Sciences-Based targets, comprend un certain nombre d'actions de réduction des émissions carbone.</p> <p>Toutes ces actions ne nécessitent pas nécessairement des CAPEX, certaines ayant une nature de charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> •La réduction absolue de la consommation d'énergie (électricité et gaz) de 3% en moyenne par an. Ces réductions reposent sur des actions d'évolution des processus industriels (changement de lignes d'injections, d'extrusion ou de peinture, éclairage), d'isolation de certains bâtiments, des améliorations de systèmes de chauffage ou de climatisation, ou d'optimisation de l'empreinte industrielle. La plupart de ces actions ne sont pas uniquement liées à des objectifs énergétiques, mais comportent également des impacts positifs en termes de qualité, de capacité ou de gains de productivité. Ces réductions de consommations vont également générer des économies. •La production d'énergie solaire (installation de panneaux photovoltaïques sur nos sites) est souvent financée par leasing. •L'achat d'énergie renouvelables passe par des contrats (Power Purchasing Agreements) ou par l'achat de garanties d'origines, qui représentent une nature de charge d'un point de vue comptable. •La transition de la flotte automobile vers des véhicules hybrides ou électriques. Les flottes automobiles sont systématiquement financées par des leasing. <p>Au-delà des engagements pris quant aux processus propres au Groupe et à sa chaîne de valeur, Legrand a pour objectif de permettre à ses clients d'éviter des émissions de CO2 par le biais de ses offres à forte efficacité énergétique.</p> <p>Sur la seule année 2020, Legrand estime avoir permis d'éviter à ses clients d'émettre 3 millions de tonnes de CO2 grâce à ses solutions à forte efficacité énergétique, en avance sur le plan de marche 2019-2021. En cumul depuis 2014 et à fin 2020, ce chiffre est de 10 millions de tonnes de CO2. Ces résultats sont portés par une politique d'investissements dans l'innovation destinée à développer les offres d'efficacité énergétique et s'inscrivant dans une démarche d'économie circulaire. Sur le long terme, le Groupe dédie :</p> <ul style="list-style-type: none"> •De 3% à 3,5% de ses ventes aux investissements industriels dont près de 50% aux produits nouveaux ; et •Près de 5% de son chiffre d'affaires aux dépenses en recherche et développement. <p>Par ailleurs, Legrand déploie l'approche d'eco-design dans l'ensemble de ses centres de R&D, par le biais d'un programme dédié nommé Legrand « Way for Eco-Design ». A fin 2020, 96,5% des centres de R&D avaient d'ores et déjà adopté cette approche.</p> <p>Legrand entend poursuivre cette stratégie d'innovation à horizon 2025 et à plus long-terme également, s'inscrivant pleinement dans l'ambition d'augmenter la part du chiffre d'affaires provenant de produits et solutions durables à 80% d'ici 2030 (comprenant (i) les offres à efficacité énergétique et pour l'assistance à l'autonomie, (ii) les solutions provenant d'une démarche d'eco-design par l'intégration des principes de l'économie circulaire dans les développements de produits ou encore (iii) les solutions de confort).</p> <p>L'effort d'innovation est réparti dans le monde avec plus de 2 600 personnes en 2020 dédiées à la R&D dans les trois grandes zones du Groupe (Europe, Amérique du Nord et Centrale et le Reste du Monde), dont plus d'un quart dans les Nouvelles Economies.</p> <p>Dépenses de recherche et développement (y compris frais capitalisés) calculées hors incidence des amortissements liés à l'acquisition de Legrand France.</p>	
L'OREAL	<p>Engagé de longue date sur ces sujets environnementaux et sociaux, le Groupe y consacre des investissements significatifs sur les plans humains et financiers. Les programmes concernés influent sur l'ensemble des activités de l'entreprise, et touchent tous nos métiers et toutes nos géographies. Nous pouvons vous préciser, dans le respect de la confidentialité nécessaire sur certains aspects demandés, qu'en 2020 le total des CAPEX du Groupe s'est élevé à 972,4 millions d'euros, et que le Groupe ne publie pas ses prévisions de CAPEX à moyen terme.</p>	

LVMH	<p>Depuis 2015, toutes les Maisons du Groupe ont intégré le programme LIFE 2020 au plan stratégique qu'elles présentent tous les ans au Comité Exécutif du Groupe. C'est dans ce cadre qu'elles proposent leurs plans d'action et de développement pour atteindre les objectifs LIFE 2020. 360 des projets proposés par les Maisons ont été par ailleurs validés dans le contexte de notre Fonds Carbone sur la période 17/20.</p> <p>Dans le cadre de son nouveau programme environnemental (LIFE 360, qui fixe des objectifs pour 2023, 2026 et 2030), LVMH s'est engagé dans la démarche SBTi et a défini un objectif de -50% d'émissions sur le scope 1&2 d'ici 2026 par rapport à 2019, assorti d'un plan de développement des énergies renouvelables et de la continuation du plan d'investissements bas carbone via le Fonds carbone.</p> <p>Le Groupe s'est également doté d'un objectif sur le scope 3 (-55% d'émission par unité de valeur ajoutée d'ici 2030) accompagné d'un programme de développement de l'économie circulaire et d'innovations matières. Ces plans d'action et de développement pour atteindre les objectifs LIFE 360 feront l'objet tous les ans d'une présentation des Maisons au Comité Exécutif du Groupe.</p>	
MICHELIN	<p>A l'horizon 2050, le Groupe vise Zéro Émission Nette de CO2 pour son outil industriel. Ceci est cohérent avec les scénarios élaborés par la communauté scientifique permettant de contenir le réchauffement climatique en deçà de 1,5 degrés. Pour 2030, le Groupe s'est fixé un point de passage à moyen terme correspondant à une trajectoire linéaire de progrès : diviser par 2 les émissions des sites du Groupe en 2030 par rapport à 2010, soit - 25 % entre 2019 et 2030. Les Capex associés ont été validés par la Gouvernance Environnement du Groupe.</p> <p>La répartition géographique correspond à l'empreinte industrielle du Groupe. (Cf. les sites de production dans le profil du Groupe à la page 3 du Document d'Enregistrement Universel Michelin 2020).</p>	
ORANGE	<p>Orange a pris l'engagement d'être Net Zéro Carbone en 2040 au niveau du Groupe, dans le respect de la trajectoire à 1,5°C, conforme à la méthodologie du secteur (ITU / GSMA / GeSi / SBTi / IAE) et à l'Accord de Paris. Dans ce contexte, Orange a déterminé des objectifs intermédiaires pour 2025 qui ont été revus et jugés conformes à une trajectoire à 1,5°C par la Science Based Targets initiative (SBTi), référence mondiale en la matière.</p> <p>Le plan stratégique d'Orange Engage 2025 intègre, sur le plan des engagements budgétaires, le point de passage d'une réduction des émissions de CO2 de 30 % par rapport à 2015. Les actions et moyens à mettre en œuvre pour atteindre cet objectif font l'objet d'un suivi régulier par le Comité exécutif du Groupe (Comex), sous la responsabilité des directions Finance et Performance Groupe, Stratégie et Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) Groupe, en liaison avec les entités opérationnelles. Le plan stratégique a été validé par le Conseil d'administration d'Orange et fait l'objet de feuilles de route pour chaque entité. A la fin 2020, Orange a déjà réduit ses émissions de CO2 (scope 1 et 2) de 12,3 % par rapport à 2015, grâce aux contributions des différentes entités du Groupe et malgré l'augmentation continue du trafic acheminé par les réseaux d'Orange. Ce résultat n'est pas uniquement lié aux montants des CAPEX engagés, mais également aux processus, notamment d'économie circulaire, mis en place par le Groupe pour atteindre ses objectifs, ainsi que le programme de recours croissant à de l'électricité de sources d'origine renouvelable.</p>	
PERNOD RICARD	<p>Nous avons un objectif de zéro émission nette scope 1 et 2 d'ici 2030 au plus tard. Aujourd'hui, nos objectifs de réduction d'émissions carbone sont en ligne avec un scénario bien en deçà des deux degrés et nous sommes en train de les revoir pour qu'ils soient en ligne avec un scénario à 1,5 degré.</p> <p>Nous avons des projets de décarbonation des principales filiales émettrices, notamment nos distilleries, y compris en Irlande, au Royaume-Uni ou au Canada.</p>	
PUBLICIS	<p>Nous venons de faire valider par SBTi nos nouveaux engagements pour 2030, en ligne avec l'Accord de Paris selon un scénario à 1.5°.</p> <p>Concernant la nouvelle taxonomie, compte tenu de nos activités de services, seule une partie de nos activités sera concernée et le sujet clef n'est pas celui des CAPEX. Nos premiers travaux font apparaître les questions d'énergie liés à certaines de nos activités digitales.</p>	

<p style="text-align: center;">RENAULT</p>	<p>Dès l'entrée en vigueur du Règlement (UE) 2020/852 du 18 juin 2020 sur l'établissement d'un cadre visant à favoriser les investissements durables (dit « Règlement Taxonomie »), le Groupe Renault publiera les informations concernant notamment ses CAPEX conformément au référentiel établi par ce Règlement permettant de déterminer si une activité économique est considérée comme durable sur le plan environnemental.</p> <p>Le Groupe Renault s'est engagé à atteindre la neutralité carbone en 2050. Il a intégré dans son approche stratégique les ambitions 2030-2040-2050 présentées dans le Green Deal pour l'Europe, rendu public en novembre 2019, qui vise à faire de ce territoire le premier à engager des secteurs d'activité clés (dont la mobilité) dans une trajectoire compatible avec l'objectif d'un réchauffement limité à 1,5 °C.</p> <p>Ainsi, le nouveau plan stratégique « Renaulution », présenté en janvier 2021, intègre de nombreux projets qui visent à répondre aux enjeux liés au changement climatique. On peut citer notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> -le lancement de 10 nouveaux véhicules électriques d'ici 2025, -la transformation du site de Flins en « RE-Factory », première usine européenne d'économie circulaire dédiée à la mobilité, -ou encore la création de l'entité commerciale Mobilize qui vise à développer les services de mobilité et d'énergie. <p>Le Groupe Renault a également annoncé la création d'un « Electro-pôle » dans le nord de la France qui possèdera la plus grande capacité de fabrication de véhicules électriques du Groupe au monde. De plus, il a annoncé la création en Espagne d'un important pôle d'hybridation pour ses usines de fabrication de véhicules et de moteurs. Cette nouvelle feuille de route pour l'Espagne prévoit également de développer la contribution sociétale et environnementale de Renault dans le pays, avec la mise en œuvre d'un projet d'économie circulaire à Séville.</p>	
<p style="text-align: center;">SAFRAN</p>	<p>Compte tenu du contexte de crise du secteur aérien, les investissements concerneront principalement les actifs existants et leur montant sera compris dans les enveloppes annuelles de CAPEX intégrées dans les objectifs annoncés au marché en début d'année</p> <p>S'agissant de ses modes de production, Safran s'est engagé à réduire ses émissions de 30 % entre 2018 et 2025 (scopes 1 et 2), ce qui correspond à un rythme de décarbonation compatible avec l'Accord de Paris. Cet engagement est mis en œuvre dans le cadre du Plan Bas-Carbone de Safran, décliné dans plus de 200 sites du groupe en France et dans le monde. Il nécessitera à la fois des dépenses courantes (par exemple pour s'approvisionner en énergie renouvelable plutôt que fossile, dans le cas où l'énergie renouvelable est plus coûteuse) et des investissements visant à réduire la consommation énergétique, qui sont intégrés au plan moyen-terme à cinq ans.</p> <p>A fin 2020, environ 20% des actions nécessaires à l'atteinte de l'engagement de Safran ont été mises en œuvre et notre objectif est d'identifier et inscrire dans la planification financière 100% des actions nécessaires pour tenir ces engagements d'ici la fin de l'année.</p> <p>S'agissant de ses produits, Safran consacre environ 75 % de son activité de recherche et technologie (R&T) à leur amélioration environnementale, et principalement au développement d'une aviation décarbonée. Cet effort d'investissement s'inscrit dans l'engagement pris par le secteur aérien en 2008 de diviser par deux ses émissions de gaz à effet de serre entre 2005 et 2050, s'inscrivant dans les trajectoires de réduction des émissions de gaz à effet de serre de l'Accord de Paris. Depuis plusieurs années, Safran s'investit particulièrement dans les axes de recherche technologique suivants : efficacité énergétique des moteurs, allègement des matériaux, utilisation de carburants durables, électrification et hybridation de la propulsion.</p> <p>En 2019, Safran a consacré 548 M€ d'autofinancement à sa R&T. Si la crise de la Covid-19 a conduit à réduire cet autofinancement en 2020, les aides publiques apportées par le plan de soutien français au secteur aéronautique ont permis de maintenir un effort très soutenu de R&T sur la thématique de l'aviation décarbonée.</p>	

<p style="text-align: center;">SAINTE-GOBAIN</p>	<p>Saint-Gobain a pris un engagement vers la neutralité carbone à l'horizon 2050. En novembre 2020, le Groupe a publié une feuille de route Carbone https://prod-saint-gobain-com.content.saintgobain.io/sites/sgcom.master/files/sustainability_commitments_nov_2020.pdf A cette occasion, les objectifs de réduction des émissions de CO2 de 33% du scope 1+2 et de 16% du scope 3 en valeur absolue par rapport à 2017 ont été annoncés. Ces objectifs ont été validés par Science Based Target initiative et sont donc alignés sur la trajectoire de l'Accord de Paris. Quatre leviers d'action sont identifiés pour atteindre les objectifs attendus sur la route de la neutralité carbone à l'horizon 2050 : - Innovation dans les procédés industriels - Optimisation et réduction des consommations d'énergie - Transition vers l'utilisation d'énergie décarbonée - Fournisseurs et logistique Des plans d'action sont menés sur chacun de ces leviers. Dans ce cadre une enveloppe budgétaire de 100 millions d'Euros par an entre 2020 et 2030 a été allouée. La répartition de cette enveloppe reste flexible mais fera l'objet d'un suivi précis. Concernant les innovations dans les procédés, l'objectif est d'identifier des usines pilote pour développer et tester des innovations qui pourront ensuite être déployées dans le monde entier. Ainsi, Saint-Gobain a annoncé un investissement dans son usine de plaque de plâtre en Norvège qui intègre une augmentation de capacité de l'usine et 2 Actionnaire Questions posées conformément à l'article R.225-84 du Code de commerce Réponses des innovations de procédé pour en faire le premier site de production de plaque de plâtre neutre en carbone. https://www.saintgobain.com/sites/sgcom.master/files/20210524_usine_zero_carbone_norvege_fr.pdf Saint-Gobain investit également pour favoriser la transition vers l'utilisation d'énergie décarbonée répondant aux impératifs des procédés industriels en termes de flexibilité et de compétitivité. Ainsi, un accord a été conclu pour couvrir les besoins en Amérique du Nord. https://www.saintgobain.com/sites/sgcom.master/files/20210322_us_wind_mill_farm_vf.pdf Le Groupe souhaite également générer de l'innovation sur sa chaîne de valeur avec ses fournisseurs et ses clients. Des collaborations sont initiées avec les fournisseurs pour réduire l'impact des matières premières. Une collaboration et des investissements en partenariat avec des fournisseurs existants ou potentiels sont favorisés et des échanges initiés. Concernant les clients, des programmes d'écoconception sont développés pour concevoir des produits à faible contenu carbone et permettant un accroissement des émissions évitées par les clients dans la phase d'utilisation. Saint-Gobain s'est fixé comme objectif d'avoir 100% de ses gammes de produits disposant d'une Analyse de Cycle de Vie à l'horizon 2030. Enfin, au-delà de son objectif de neutralité carbone, Saint-Gobain contribue à la réduction des émissions carbone de ses clients grâce à une offre de solutions durables et performantes. En 2020, les solutions durables représentent 72 % du CA du Groupe En complément, Saint-Gobain est engagé dans le développement des marchés liés à la construction légère ou la préfabrication qui facilitent la réduction de l'impact carbone de la construction. Par exemple, une première maison individuelle entièrement réalisée en béton imprimé 3D a été mise à disposition d'une famille aux Pays-Bas. 3 Actionnaire Questions posées conformément à l'article R.225-84 du Code de commerce Réponses https://www.saint-gobain.com/sites/sgcom.master/files/communique_saintgobain_maison_beton_imprime_3d_30042021.pdf L'ensemble des éléments sur l'engagement Net Zéro Carbone 2050 est disponible à l'ensemble des parties prenantes sur le site internet : https://www.saint-gobain.com/fr/net-zero-carbone.</p>	
<p style="text-align: center;">SANOFI</p>	<p>En tant qu'acteur majeur de l'industrie pharmaceutique et du monde de la santé, Sanofi est pleinement engagé dans la lutte et l'adaptation au dérèglement climatique. Des objectifs de réduction de notre empreinte climatique ont ainsi été fixés dès 2010. Afin de renforcer notre engagement, nous avons rejoint l'initiative Science Based Targets (SBTi) qui a approuvé en juin 2020 nos objectifs de réduction d'émissions carbone directes et indirectes en ligne avec la trajectoire de «1,5 °C », conformément aux objectifs de l'Accord de Paris.</p> <p>Globalement, Sanofi déploie depuis plusieurs années un programme de protection de l'environnement (Planet Mobilization), avec notamment pour ambition d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050. Dans ce cadre, l'entreprise prévoit de réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 55 % d'ici à 2030 (par rapport aux émissions 2019). En matière de gestion énergétique, l'ensemble des sites de Sanofi utiliseront une électricité 100 % renouvelable d'ici à 2030 et le Groupe s'est fixé l'objectif d'une flotte automobile neutre en carbone à la même échéance</p> <p>L'ensemble de ces objectifs sont partagés avec les différents acteurs opérationnels au sein du groupe lesquels intègrent dans leur budget les éléments permettant de s'aligner sur nos engagements</p> <p>Sanofi projette ainsi sur la période 2021-2025 un plan de CAPEX de 100 millions d'euros destiné à renforcer l'efficacité énergétique de ses sites industriels et à favoriser le recours aux énergies renouvelables Géographiquement, ces CAPEX sont répartis de la manière suivante : 65 % en Europe, 25 % en Amérique du Nord et Amérique latine, 10 % en Asie.</p> <p>Par ailleurs, Sanofi s'est engagé en 2020 à ce que l'ensemble de ses futurs sites industriels soient neutres en carbone La part des dépenses consacrées à la neutralité carbone de ces projets n'est pas chiffrée en tant que telle En tant qu'acteur majeur de l'industrie pharmaceutique et du monde de la santé, Sanofi est pleinement engagé dans la lutte et l'adaptation au dérèglement climatique. Des objectifs de réduction de notre empreinte climatique ont ainsi été fixés dès 2010. Afin de renforcer notre engagement, nous avons rejoint l'initiative Science Based Targets (SBTi) qui a approuvé en juin 2020 nos objectifs de réduction d'émissions carbone directes et indirectes en ligne avec la trajectoire de «1,5 °C », conformément aux objectifs de l'Accord de Paris.</p> <p>Globalement, Sanofi déploie depuis plusieurs années un programme de protection de l'environnement (Planet Mobilization), avec notamment pour ambition d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050. Dans ce cadre, l'entreprise prévoit de réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 55 % d'ici à 2030 (par rapport aux émissions 2019). En matière de gestion énergétique</p>	

	<p>émissions de gaz à effet de serre de 55 % d'ici à 2050 (par rapport aux émissions 2017). En matière de gestion énergétique, l'ensemble des sites de Sanofi utiliseront une électricité 100 % renouvelable d'ici à 2030 et le Groupe s'est fixé l'objectif d'une flotte automobile neutre en carbone à la même échéance</p> <p>L'ensemble de ces objectifs sont partagés avec les différents acteurs opérationnels au sein du groupe, lesquels intègrent dans leur budget les éléments permettant de s'aligner sur nos engagements.</p> <p>Sanofi projette ainsi sur la période 2021-2025 un plan de CAPEX de 100 millions d'euros destiné à renforcer l'efficacité énergétique de ses sites industriels et à favoriser le recours aux énergies renouvelables. Géographiquement, ces CAPEX sont répartis de la manière suivante : 65 % en Europe, 25 % en Amérique du Nord et Amérique latine, 10 % en Asie.</p> <p>Par ailleurs, Sanofi s'est engagé en 2020 à ce que l'ensemble de ses futurs sites industriels soient neutres en carbone. La part des dépenses consacrées à la neutralité carbone de ces projets n'est pas chiffrée en tant que telle.</p>	
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">SCHNEIDER ELECTRIC</p>	<p>La raison d'être de Schneider Electric est de permettre à chacun de tirer le meilleur de son énergie et de ses ressources, afin de concilier progrès et développement durable pour tous. A ce titre, l'investissement en CAPEX de Schneider Electric le plus significatif pour contribuer à l'Accord de Paris est l'investissement en innovations qui contribuent à un monde décarboné.</p> <p>Afin de contribuer davantage à un nouveau monde électrique et digital, 100 % des projets d'innovation de Schneider Electric sont alignés sur son objectif, plus de 90 % de ces projets étant neutres ou verts (en excluant certaines innovations intenses en émissions ou gaz à effet de serre ou destinées au secteur fossile).</p> <p>Concernant les opérations du Groupe, afin d'atteindre la neutralité carbone à horizon 2025, le Groupe va continuer à investir dans l'efficacité énergétique, les énergies renouvelables et les véhicules électriques. Par exemple, en 2020 environ 15 millions d'euros ont été investis dans le programme 'Energie Action', dont 14,4 millions d'euros en coûts d'investissement et 0,6 million d'euros en coûts d'exploitation. Ces investissements sont inclus dans les budgets de chaque organisation et chaque site. Ce programme permet également de générer des économies : en 2020, environ 10 millions d'euros et 130 millions de kWh ont été économisés par rapport à 2017, grâce à une réduction des consommations d'énergie de 10,3 %. L'installation de panneaux solaires sur nos sites est souvent réalisée avec des modèles de leasing, et permet également de générer des économies sur les factures d'énergie. Enfin, le déploiement des véhicules électriques sera adapté par pays, en tenant compte des coûts induits et de la disponibilité des véhicules et infrastructures de recharge. Ce programme sera également associé à une revue des usages de mobilité des collaborateurs, dans un environnement où la mobilité a été profondément modifiée par la COVID-19. La répartition géographique de ces investissements est proportionnelle à la répartition de nos activités.</p>	
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">SOCIETE GENERALE</p>	<p>L'alignement des activités du Groupe avec les objectifs de l'accord de Paris vise tout autant les impacts liés à son exploitation (par exemple la consommation énergétique des bâtiments du groupe ou des SI) que les impacts indirects notamment liés aux activités de financement. Le Groupe a atteint les cibles qu'il s'était fixées à savoir diminuer de 25% les émissions de gaz à effet de serre par occupant et augmenter de 25% la performance énergétique par occupant entre 2014 et 2020. L'atteinte de ces cibles est obtenue en partie par des investissements (CAPEX), mais aussi par la souscription de Power Purchase Agreement reconnaissant la part renouvelable de l'énergie consommée. Cependant l'essentiel des émissions induites par l'activité du Groupe est lié aux impacts indirects notamment ceux des activités de financement. Concernant ce périmètre, l'alignement avec les objectifs de l'Accord de Paris nécessite une approche sensiblement différente d'un plan d'investissement (CAPEX) que développerait un industriel ou que le Groupe envisage, comme évoqué ci-dessus sur la rénovation énergétique de ses bâtiments. Avec un groupe de 4 autres banques qui se sont engagées à Katowice, le Groupe a été précurseur en développant des méthodologies d'alignement des portefeuilles crédit en accès libre.</p> <p>https://www.transitionmonitor.com/wp-content/uploads/2020/09/PACTA-for-Banks-MethodologyDocument.pdf.</p> <p>En 2019, Société Générale a également signé les Principes de Poseidon, qui, conformément à l'objectif de l'Organisation Maritime Internationale (OMI), visent à réduire les émissions produites par le transport maritime d'au moins 50% d'ici 2050. En 2020, le Groupe s'engage à cesser progressivement de financer les activités d'extraction de charbon et la production d'énergie houillère (d'ici 2030 dans les pays de l'OCDE et d'ici 2040 dans le reste du monde). Société Générale est désormais l'une des premières banques commerciales à réduire en amont son exposition au secteur pétrolier et gazier, en termes absolus et à court terme (-10% d'ici 2025).</p> <p>Pour plus d'information : https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2020-12/societe-generale-rapport-climat.pdf</p>	
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">STELLANTIS</p>	<p>Stellantis is targeting a level of R&D and Capex spend <8% of revenues at steady state. Now investment is mostly directed to electrification, software and autonomous vehicle. We do not intend to invest more in ICE apart from regulatory requirements, so we are using the existing assets of the company. Logically, geographical distribution of spending is more or less in line with geographical distribution of revenues over time.</p>	

<p style="text-align: center;">ST MICROELECTRONICS</p>	<p>STMicroelectronics a annoncé en décembre 2020 son objectif de devenir neutre en carbone d'ici 2027, la date la plus proche prévue par un fabricant de semi-conducteurs au niveau mondial à ce jour. La feuille de route complète de ST en matière de neutralité carbone inclut deux objectifs précis : la conformité au scénario de 1,5 °C défini lors de la COP21 de Paris d'ici à 2025 qui implique une réduction de 50 % des émissions directes et indirectes par rapport à 2018, et l'approvisionnement en énergie 100 % renouvelable d'ici 2027. Nous avons construit un programme complet en fixant des objectifs reconnus comme ambitieux compte tenu de notre présence industrielle mondiale. Dans le cadre de ce programme, ST a notamment rejoint l'initiative Science Based Targets (SBTi) qui a validé les objectifs de la Société en matière de conformité au scénario de 1,5 °C, de réduction des émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre (GES), ainsi que d'approvisionnement en énergie d'origine renouvelable. Depuis de nombreuses années le groupe investit dans la réduction de son empreinte environnementale ainsi qu'un montant de plus de 1 milliard de dollars par an en CAPEX pour soutenir sa croissance et son avance technologique. Ainsi l'effort d'investissement pour atteindre notre neutralité carbone en 2027 est négligeable par rapport aux investissements de croissance qui seront supérieurs à 2 milliards en 2021. En 2020, nos investissements liés à l'environnement représentaient 3.06% du total investissements. Ce chiffre est reporté de façon transparente dans notre rapport de développement durable et se situe en général sous les 1% compte tenu des investissements forts en technologie et croissance. Les CAPEX environnements sont essentiellement liés à notre croissance, et se répartissent chaque année en fonction des nouvelles unités de fabrication (par exemple Agrate R300 en 2021) couvrant par défaut l'ensemble de nos sites Front-End et Back-End sans exception.</p>	
<p style="text-align: center;">TELEPERFORMANCE</p>	<p>Teleperformance est une entreprise de services et n'est engagée dans aucune activité qui serait non compatible avec l'accord de Paris. Les impacts environnementaux liés à son activité résultent principalement de la consommation d'électricité des sites opérationnels du Groupe.</p> <p>En 2020, Teleperformance a développé Teleperformance Cloud Campus, nouvelle solution de campus virtuel, qui est le modèle le plus efficace pour recruter, former et gérer des équipes à distance tout en garantissant une expérience client exceptionnelle et cohérente. L'introduction du Cloud Campus chez Teleperformance favorise un modèle durable et inclusif. En effet, la réduction des installations commerciales permet de réduire son empreinte carbone et de fournir des services durables à ses clients. Teleperformance adopte des critères d'efficacité énergétique et d'approvisionnement en énergie lors de l'acquisition de tout nouveau bâtiment. Les normes relatives aux locaux de Teleperformance (Global Premises Standard) sont conformes aux normes LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) et privilégient les bâtiments écologiques dans la mesure du possible.</p> <p>Teleperformance a décidé d'intensifier ses propres ambitions en matière de climat en s'engageant dans l'initiative Science Based Targets (SBTi), ce qui implique l'adoption d'un objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre conforme à l'accord de Paris. Teleperformance a commencé le processus d'évaluation d'un objectif approprié. Grâce à cet engagement, Teleperformance se dirige vers une démarche visant à la rendre plus résistante et mieux préparée à un monde sous contrainte carbone.</p>	
<p style="text-align: center;">THALES</p>	<p>Fin 2019, Thales s'est doté d'une nouvelle stratégie pour un Futur Bas-Carbone.</p> <p>Celle-ci comporte des objectifs de réduction des émissions directes et indirectes du Groupe, qui ont été déterminés en ligne avec la trajectoire 2°C de l'Accord de Paris et fixés en valeur absolue. Le déploiement de cette stratégie est assuré par une gouvernance pluridisciplinaire, intégrée aux procédures du Groupe et engageant la totalité de ses entités. Pour plus de détails, voir DEU 2020, § 5.5.2.3, p. 146 et s.</p> <p>Les CAPEX « verts », c'est à dire ceux contribuant à réduire l'empreinte environnementale du Groupe, portent en particulier sur l'efficacité énergétique des bâtiments et des procédés. Ils sont stables depuis plusieurs années. Le Groupe ne communique pas sur leurs montants, d'une part, pour raison de confidentialité et, d'autre part, compte tenu de l'établissement en cours de la réglementation européenne en matière de taxonomie, qui vise à harmoniser et rendre comparables les informations d'ordre notamment environnemental qui seront prochainement publiées par les émetteurs selon leur secteur d'activité.</p>	

<p style="text-align: center;">TOTAL</p>	<p>La politique d'investissement du Groupe vise à accompagner le déploiement de la stratégie de transformation de TotalEnergies en une compagnie multi-énergies et son ambition d'atteindre la neutralité carbone à horizon 2050. À court terme, compte tenu des incertitudes liées à la pandémie, TotalEnergies maintient une discipline forte sur les dépenses et prévoit un montant d'investissements nets en 2021 de l'ordre de 12 à 13 milliards de dollars. Entre 2022 et 2025, TotalEnergies prévoit un montant des investissements nets entre 13 et 16 milliards de dollars par an, dans un environnement de prix du Brent compris entre 50 et 60 \$/b. Les CAPEX (investissements nets) seront alloués selon les orientations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Environ la moitié des CAPEX sera allouée à la croissance du groupe, principalement : <ul style="list-style-type: none"> o Les investissements dans les énergies renouvelables et l'électricité devraient représenter environ la moitié de ces investissements de croissance, permettant de soutenir la transformation de TotalEnergies et son expansion sur le marché des énergies renouvelables à la fois au travers du développement de ses capacités de production et de distribution d'électricité, et de prises de positions dans la mobilité électrique en Europe. <p>2</p> <p>Dans le cadre de la 14ème résolution soumise à l'Assemblée Générale des actionnaires, le Groupe a indiqué que les investissements dédiés aux renouvelables et l'électricité représenteront au moins 20% de ses investissements annuels à compter de 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> o Les investissements dans le GNL (énergie de transition) qui devraient représenter entre 15% et 20% des investissements nets du Groupe, afin de renforcer sa capacité de production et développer de nouveaux marchés grâce à des projets d'usines de liquéfaction ou de regazéification, tout en investissant dans la décarbonation du gaz naturel par le biogaz, le biométhane et l'hydrogène. <p>A noter que le Groupe entend également poursuivre ses investissements dans les puits naturels de carbone à hauteur de 100 millions de dollars par an et dans le captage et stockage du CO2 (CCS), également à hauteur de 100 millions de dollars par an, ce montant incluant des programmes de R&D visant à développer des technologies d'émissions négatives.</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'autre moitié des CAPEX sera allouée au maintien des activités de la chaîne pétrolière et gazière, consacrés à l'entretien des actifs existants et au développement de projets permettant le maintien des niveaux de production existants. TotalEnergies est implanté industriellement et commercialement dans plus de 130 pays, répartis sur cinq continents, avec trois piliers historiques : l'Europe, l'Afrique et le Moyen-Orient. La transformation du groupe en vue de s'établir comme un des leaders des renouvelables devrait se traduire par une diversification géographique des investissements, avec par exemple, suite à la prise de participation en 2020 en Inde de 20% d'Adani Green Energy, des investissements en croissance dans ce pays 	
<p style="text-align: center;">UNIBAIL-RODAMCO- WESTFIELD</p>	<p>Ces éléments ne sont aujourd'hui pas communiqués par le Groupe, et ne sont pas nécessairement séparables du reste des CAPEX. En revanche, les critères d'émission de Gaz à Effet de Serre- GES sont intégrés dans les prises de décision d'investissement, et en particulier pour les projets de développement et les plans d'investissement à 5 ans de nos actifs existants, pour nous assurer de l'alignement des investissements avec les objectifs de réduction des émissions de GES du Groupe. Ces objectifs, reconnus par la Science Based Targets initiative, sont en ligne avec les objectifs définis dans l'Accord de Paris (alignement 1.5°C pour les objectifs de Scope 1 et 2).</p> <p>En matière d'énergie, chaque actif a un plan d'efficacité énergétique en ligne avec les objectifs de réduction définis par le Groupe, et dont les éléments sont intégrés dans les revues budgétaires à 5 ans conduites chaque année. Le Groupe travaille sur la mise en œuvre de la Taxonomie Européenne visant à harmoniser et permettre de communiquer des éléments de CAPEX sur ses activités durables au sens de la Taxonomie.</p>	
<p style="text-align: center;">VEOLIA ENVIRONNEMENT</p>	<p>En 2019, Veolia a pris l'engagement de réduire de 22 % ses émissions de gaz à effet de serre (scope 1 et scope 2) à horizon de quinze ans, soit en 2034, par rapport au périmètre opérationnel de l'année de référence 2018. Cet objectif, compatible avec l'ambition de l'Accord de Paris (trajectoire en dessous de 2 °C), a été validé par l'initiative Science Based Targets.</p> <p>À cette fin, dans le cadre de son programme stratégique Impact 2023, Veolia s'est fixé un objectif de taux d'avancement des investissements (évalués à environ 1,2 milliard d'euros) permettant de convertir les centrales à charbon en Europe d'ici 2030. Pour favoriser l'atteinte de cet objectif, ce taux d'avancement est un des indicateurs de suivi de la raison d'être et un des critères quantitatifs extrafinanciers de la rémunération annuelle du dirigeant-mandataire social. Ces investissements étant discrétionnaires, ils sont comptabilisés en investissements de croissance. Ils se répartissent entre la Pologne (700 M€), la République tchèque (350 M€) et l'Allemagne (200 M€). Face à ces investissements massifs, les autres investissements (notamment pour capter le méthane émis par nos centres de stockage de déchets), quoique importants, sont du second ordre.</p>	

<p style="text-align: center;">VINCI</p>	<p>Afin de fixer de l'objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre de VINCI sur son périmètre d'activité direct, une estimation des investissements associés aux actions de réduction projetées a été réalisée, de même que l'évaluation du retour sur investissement. C'est sur cette base que le Comité Exécutif du Groupe a décidé de cet objectif de 40% de réduction d'ici à 2030 (par rapport à 2018), objectif en ligne avec les accords de Paris et par conséquent des moyens associés, dans une logique de performance globale.</p> <p>Les montants de CAPEX associés à ces réductions s'élèvent à plusieurs dizaines de millions d'euros par an et portent principalement sur des actions de transformation énergétique (efficacité énergétique, recours à des énergies moins carbonées, capacités de production d'énergies renouvelables à des fins d'auto-consommations), mais également à des actions de renouvellement de parc matériel au profit de solutions décarbonées, de technologies d'optimisation des consommations d'eau ou de préservation de la biodiversité, ou encore des investissements dans des démonstrateurs, projets pilotes ou programmes de recherche et développement. Les CAPEX liés au développement de solutions environnementales ou offres pour les clients et liés à de la croissance inorganique sont à considérer en complément.</p>	
<p style="text-align: center;">VIVENDI</p>	<p>Les montants de CAPEX mis en œuvre dans le cadre de la trajectoire bas- carbone du groupe (qui sera déposée formellement auprès de Science-Based Targets lors du dernier trimestre de cette année) sont déterminés en tenant compte de critères qui comprennent notamment la nature des principaux postes d'émissions de gaz à effet de serre ou encore la localisation géographique de celles-ci. Ces montants sont également adaptés afin d'être en cohérence avec les ambitions de notre nouveau programme environnemental, creation for the planet.</p>	
<p style="text-align: center;">WORLDFINE</p>	<p>Notre programme de long terme en matière de RSE lancé en 2015, TRUST 2020, reflétant notre engagement et notre ambition en faveur du développement durable, touche à sa fin. Fort des progrès réalisés en 5 ans grâce à ce programme, tant en termes de performance qu'en termes de réalisations, nous avons défini notre nouveau programme, TRUST 2025, qui s'inscrit dans la continuité de TRUST 2020 mais qui intègre également de nouvelles ambitions, de nouveaux enjeux inhérents à de nouvelles tendances de marché mais également aux nouveaux objectifs de croissance de notre entreprise. Les montants de CAPEX associés à ce programme sont en cours d'évaluation pour chaque initiative prévue sur la période donnée et au regard des objectifs fixés. Cette première étude sera soumise à l'examen et à l'approbation du Conseil d'administration lors du prochain Comité de Responsabilité Sociétale et Environnementale qui devrait se tenir le 22 juillet prochain. Par conséquent, à ce stade, nous ne sommes pas en mesure de divulguer un quelconque niveau de CAPEX associé au programme TRUST 2025 sans échange, amendement et approbation finale du Conseil d'administration.</p> <p>Concernant l'alignement avec l'Accord de Paris, Worldline a déjà revu depuis 2016 ses engagements et sa politique en matière de stratégie Climat. Dans ce cadre, nous avons prévu des investissements permettant de réduire notre impact environnemental sur les trois principaux domaines que sont ses data centers, les bureaux, les terminaux de paiement ainsi qu'en terme de mobilité douce. A titre d'illustration, trois projets sont en cours dans nos data centers stratégiques: la mise en place du free cooling, le changement des dry cooler et le changement des groupes froids. Concernant les bureaux, un plan d'action est en cours de finalisation dans l'ensemble des bâtiments avec l'implication de plus de 200 collaborateurs sur la mise en place de projets d'efficacité énergétique. Le budget associé à ces projets sera connu dans les prochains mois.</p> <p>Par ailleurs, nous tenons à souligner que les engagements environnementaux à long terme de Worldline en matière de lutte contre le changement climatique (hors périmètre Ingenico) sont alignés et approuvés par la SBTi (Science Based Targets initiative) et sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Réduire son intensité carbone de 2,67% chaque année, conformément à ses objectifs validés par la SBTi, soit -19% d'ici 2025 et -45% d'ici 2035, par rapport à 2018 ; -Encourager ses 100 principaux fournisseurs à définir eux-mêmes des objectifs et une ambition SBTi, ce qui couvre le scope 3, qui est celui qui est le plus significatif pour la Société en termes d'émissions de GES; -Poursuivre la certification ISO 14001 de ses centres de données stratégiques et de ses bureaux de plus de 500 employés ; -Atteindre un PUE (Power Usage Effectiveness) moyen de 1,65 d'ici à la fin de 2020 dans ses centres de données. <p>Concernant les terminaux de paiement, un plan d'action a été défini pour améliorer leur efficacité énergétique, utiliser des matières recyclées et dématérialiser les tickets de paiement électronique. A noter que sur les 3 dernières années, nous avons réussi à réduire d'environ 25% l'impact environnemental de cette activité, en ayant notamment recours aux principes d'éco-design et de l'économie circulaire.</p>	

<i>Sociétés</i>	Q2 - Comment limitez-vous l'impact de la perte de biodiversité sur vos revenus futurs ? Préciser les indicateurs et moyens mis en place.	
	Réponses des sociétés	Evaluation par le WBR
<i>AIRBUS GROUP</i>	The Company is engaged in an industrial transformation to anticipate mid-term evolutions of its industrial systems as well as looking for longer term solutions to build its “factories of the future”. This company-wide initiative will support the reduction of its environmental footprint on air, soil and water quality, climate change, biodiversity and resource availability. An evaluation of hotspots based on life cycle assessment studies of some Company products is also ongoing to help focus on appropriate topics."Wherever its industrial activities have an impact on biodiversity (e.g. when building a new site or extending an existing one), the Company is engaged with local partners on conservation and remediation projects to preserve the affected flora and fauna and ensure they are not adversely affected by the Company's activities.	
<i>AIR LIQUIDE</i>	Air Liquide est attentif à son impact sur la biodiversité. Les unités de production du Groupe sont situées généralement sur des sites implantés dans des zones industrielles ce qui limite l'impact en matière de biodiversité, dans son périmètre et plus généralement sur l'ensemble de la chaîne de valeur de ses produits. Le risque biodiversité est intégré à la Déclaration de Performance extra financière d'Air Liquide (voir pages 314 et 315 du Document d'Enregistrement Universel 2020), marquant ainsi la prise en compte de ce sujet important dans le système de reporting et de suivi du Groupe. Par ailleurs, le traitement des déchets est un élément essentiel en matière de biodiversité pour de nombreux secteurs d'activité économiques. Air Liquide au travers de ses activités biométhane contribue à mettre en place des filières de récupération et de valorisation des déchets organiques. Celles-ci ont vu une accélération en 2020. Avec ses unités de méthanisation, Air Liquide permet la valorisation de la fraction organique des déchets ménagers, agricoles ou agro industriels en la transformant en biogaz, contribuant ainsi à éviter sa décomposition à l'air libre et à protéger la biodiversité, dans une approche d'économie circulaire.	
<i>ALSTOM</i>	Alstom procède tous les ans à l'analyse des risques extra-financiers du Groupe. La perte de la biodiversité n'est pas considérée comme un risque matériel pour le Groupe.	
<i>ARCELORMITTAL</i>	First and foremost, our focus is on environmental stewardship both for the benefit of our local communities and as a fundamental part of our sustainability strategy, in pursuit of our sustainable development outcome 5, to be a 'trusted user of air, land and water'. Biodiversity risk is an emerging area of financial assessment, and as such it is something we recognize we need to develop in the context of broader strategic analysis. Our sites have very variable potential to impact biodiversity. Greater sensitivity is linked with our mining operations. Biodiversity is a particularly salient aspect of sustainable development around our mining activities. Our mine in Liberia sits close to important rainforests in the Nimba mountains, so we have developed biodiversity plans that were created with the help of local and international partners – more on this here. Reclamation and closure planning are important aspects of biodiversity management, and we are progressing more work and expect to issue new corporate guidance in 2021. We are also working with our mines towards IRMA certification by 2025. IRMA is the most rigorous multi-stakeholder ESG standard and has rigorous standards on biodiversity, so we are confident the certification process will strengthen our approach to biodiversity management. We also look for ways to help protect local habitats across our steelmaking sites. We're particularly proud of our 20-year support for the TAMAR project in Brazil, run by the Chico Mendes Institute for Biodiversity Conservation. This project protects local marine habitats and species, such as endangered sea turtles, including a colony that live near our Tubarão site. Also, in Brazil, we manage more than 1,000 hectares of the Atlantic Forest, one of the world's most ecologically diverse regions, at our Serra Azul facilities. The area is five times larger than that set aside for iron ore extraction. To preserve the forest for future generations we work with the Velhas River Basin Committee and our in-house nursery, which grows and donates seedlings from more than 60 native species. Our goal is to grow 300,000 new seedlings by 2022.	
<i>ATOS</i>	Atos tient compte de nombreuses problématiques environnementales et entend couvrir de manière globale l'ensemble des impacts, risques et opportunités potentiels, liés à son modèle économique et à ses principales activités. Compte tenu de ses activités, les impacts environnementaux les plus importants d'Atos concernent l'énergie, les déplacements et les services, solutions et technologies numériques. Les impacts sur la biodiversité ne sont pas directs ou significatifs. Néanmoins, les plans d'actions Atos concernant les émissions, la consommation d'énergie et les déplacements, la diffusion de bonnes pratiques écologiques et la certification ISO 14001 ont un impact positif sur l'ensemble des écosystèmes. En particulier, Atos minimise son utilisation des surfaces, et a engagé plusieurs initiatives locales pour promouvoir la biodiversité, comme par exemple l'installation de ruches sur les toits de différents sites pour lutter contre le déclin de la population d'abeilles ou de jardins collaboratifs permettant aux salariés de cultiver des légumes. Par ailleurs, l'activité même d'Atos, c'est-à-dire le déploiement de solutions digitales remplaçant des processus souvent très consommateurs d'énergie, permet de réduire grandement l'empreinte carbone de ses clients et ainsi d'avoir un impact positif sur les écosystèmes et la biodiversité. Enfin, l'activité de séquestration de carbone d'EcoAct inclut la protection et la régénération des forêts primaires, ce qui favorise la protection de la biodiversité.	

<p style="text-align: center;">AXA</p>	<p>La perte de biodiversité perturbe le fonctionnement des écosystèmes (océans, forêts...), ce qui met à mal leur capacité à générer ce que l'on appelle des « services écosystémiques », tels la production de denrées agricoles et autres matières premières naturelles. Ceci menace donc à la fois la société et les entreprises qui en dépendent, ainsi que les investisseurs et les assureurs qui s'appuient sur une économie en bonne santé. C'est pourquoi AXA considère le défi de la biodiversité comme une extension naturelle de ses efforts en matière de lutte contre le changement climatique, qui aggrave la destruction des écosystèmes. Ainsi nous avons lancé diverses initiatives depuis 2018, dont un fonds d'investissement à impact dédié au climat et à la biodiversité, une coalition pour la protection des océans, un partenariat d'envergure avec le WWF. Nous avons également signé certains engagements clés tels Act4Nature, Business4Nature, Finance for Biodiversity et avons publié une série de recommandations au G7 dont la création de la TNFD, une « Taskforce » pour la biodiversité sur le modèle de la TCFD au sein de laquelle nous jouons un rôle très actif.</p> <p>Concernant l'analyse d'impact, nous avons, avec divers partenaires, lancé un appel d'offres pour identifier et sélectionner la meilleure approche, et nous nous sommes engagés à soutenir une organisation française, Iceberg DataLab, pendant 3 ans, pour lui permettre de développer son modèle d'analyse d'impact. Il est donc encore trop tôt pour chiffrer cet impact mais AXA soutient et finance les développements méthodologiques qui nous permettront d'y arriver.</p>	
<p style="text-align: center;">BOUYGUES</p>	<p>Colas et Bouygues Immobilier ont formalisé leur stratégie Biodiversité avec des indicateurs associés. En fin d'année 2021, le Groupe sera en mesure de présenter sa feuille de route Biodiversité globale incluant tous les Métiers. Par ailleurs, Bouygues Construction, Bouygues Immobilier et TF1 se sont engagés dans l'initiative Act4Nature.</p>	
<p style="text-align: center;">BNP PARIBAS</p>	<p>BNP Paribas est convaincu de l'importance des risques et opportunités liés à la biodiversité et s'est engagé pour préserver la biodiversité depuis plusieurs années.</p> <p>Pour structurer ses actions et appréhender leurs impacts, le Groupe utilise les « pressions sur la biodiversité » listées par l'IPBES dans son rapport de 2019, et principalement les quatre premières : changements d'usage des terres et des mers, exploitation directe de certains organismes, changement climatique, pollution. Cette grille d'analyse permet de s'appuyer sur des indicateurs concrets et diversifiés, variables en fonction des enjeux des différents secteurs, rendant bien compte de la multiplicité des enjeux de la préservation de la biodiversité.</p> <p>Le Groupe met ainsi en œuvre différents leviers d'action pour intégrer la préservation de la biodiversité au cœur de ses métiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réduction des pressions liées à l'activité de ses clients et des entreprises dans lesquelles le Groupe investit, via un dialogue constructif et un encadrement des activités de crédit et d'investissement ; cela passe notamment par l'inclusion de critères relatifs à la déforestation et à la biodiversité dans les politiques de financement et d'investissement depuis 2012, un dialogue avec les clients dans les secteurs les plus sensibles, etc. • Soutien actif aux efforts de ses clients pour préserver la biodiversité, via des produits et services financiers adaptés (Sustainability Linked Loans, green bonds...); • Orientation des investissements vers des fonds visant à préserver la biodiversité ; • Réduction des impacts directs du Groupe sur la biodiversité ; • En complément, le Groupe déploie des actions transverses, notamment pour améliorer la connaissance des impacts et des moyens de suivi et d'action : soutien à la R&D, partenariats ciblés, sensibilisation des parties prenantes internes et externes. <p>En 2021, BNP Paribas a publié une position publique sur la préservation de la biodiversité (disponible ici : https://group.bnpparibas/publications#6) et a pris de nouveaux engagements en faveur de la préservation de la biodiversité dans le cadre de l'initiative act4nature (disponibles ici : http://www.act4nature.com/wp-content/uploads/2021/05/BNP-Paribas-VF-03_05.pdf) ; ceux-ci sont exprimés avec des indicateurs et des objectifs quantifiés et datés. On peut notamment relever les engagements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluation de ses clients Entreprises sur des critères liés à la biodiversité d'ici 2025 ; • Objectif de 3 Md€ de financements liés à la protection de la biodiversité terrestre et objectif d'1 Md€ de financements liés à la transition écologique des navires d'ici 2025 ; • Montant de 250 M€ investi dans des start-up mobilisées pour la transition écologique et 55 M€ dédiés à la protection et la restauration du capital naturel. 	
<p style="text-align: center;">CAPGEMINI</p>	<p>Compte tenu de la nature de notre activité, et du fait que nous proposons des services technologiques, d'ingénierie et conseil à un panel diversifié de clients et de secteurs, les impacts directs de la perte de biodiversité sur notre activité sont très limités. À ce titre, ne s'agissant pas d'un domaine d'impact environnemental matériel, nous ne suivons donc pas d'indicateur spécifique sur ce point.</p> <p>Néanmoins, nous nous engageons à soutenir nos clients face aux défis environnementaux, la perte de biodiversité et la protection des ressources naturelles étant des domaines d'intérêt majeurs. Voici un exemple de notre action : Sogeti a travaillé avec Sveaskog, la plus grande entreprise publique forestière de Suède, pour suivre et contenir l'impact des scolytes sur les domaines forestiers suédois. La solution repose sur l'Intelligence artificielle, une analyse cognitive avancée des images, l'apprentissage machine et le Deep Learning, pour produire des cartes détaillées et visualiser les mouvements de ces coléoptères. Des drones sont notamment utilisés pour vérifier l'exactitude des données dans les zones forestières touchées, et permettre ainsi à Sveaskog de lutter rapidement contre la progression des nuisibles et de protéger les zones impactées.</p>	

<p style="text-align: center;">CARREFOUR</p>	<p>Carrefour est vigilant quant à l'impact de ses activités sur la biodiversité et fait de la protection du capital naturel une priorité, en adéquation avec sa Raison d'Être :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Impacts sur les écosystèmes de l'amont agricole : afin de protéger les écosystèmes de l'amont agricole, Carrefour met l'accent sur le développement de son offre Bio. L'objectif de Carrefour est d'atteindre un chiffre d'affaires de 4,8 milliards d'euros pour les produits Bio d'ici 2022 dans le Groupe (2,7 milliards d'euros en 2020). En France, Carrefour s'est fixé pour objectif d'accompagner 3 000 agriculteurs dans leur développement d'ici 2022, incluant leur conversion. De plus, Carrefour développe ses Filières Qualité Carrefour, laboratoires d'agroécologie du Groupe, avec pour objectif d'atteindre 10 % de pénétration de celles-ci dans les produits frais d'ici 2025. ● Impacts sur les forêts : Carrefour s'engage à limiter l'impact de ses approvisionnements avec une politique zéro déforestation, en s'attachant en particulier à agir de manière prioritaire sur certaines matières premières (notamment le bœuf au Brésil, l'huile de palme, le bois, le papier, le soja, ...). ● Protéger au mieux les ressources marines : le Groupe a mis en place une politique et des règles d'achat pour les produits issus de la mer et de l'aquaculture. Carrefour a pour objectif d'atteindre 50 % des poissons issus de la pêche responsable d'ici 2025 pour les produits à marque Carrefour et de marques nationales. ● Impacts environnementaux généraux sur nos sites : afin de protéger l'environnement sur ses sites, Carrefour a pour objectif de prévenir la production de déchets et valoriser 100 % des déchets de ses hypermarchés et supermarchés d'ici à 2025 (66,8 % en 2019). Le Groupe travaille en outre à réduire la consommation d'eau par m² de surface de ventes. Enfin, Carrefour a pris plusieurs engagements clés pour protéger la biodiversité. 100 % des constructions de nouveaux centres commerciaux et des expansions sont désormais certifiées BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method). ● Contribution au réchauffement climatique : Carrefour avait annoncé de nouveaux objectifs dans le cadre de son Assemblée Générale du 29 mai 2020, objectifs approuvés par la Science Based Target initiative (SBTi) qui ont été décrits dans la réponse à la question 1. 	
<p style="text-align: center;">CREDIT AGRICOLE</p>	<p>Face à l'altération à grande échelle du climat, la dégradation de l'environnement et la perte de biodiversité, la mesure de l'impact de la perte de la biodiversité est probablement l'une des plus difficile à réaliser parmi ces trois phénomènes certains dont le GIEC a étudié le lien de causalité entre eux. L'ensemble des métiers du Groupe se mobilise en faveur de la protection et de la restauration des milieux naturels à travers les outils disponibles. CACIB a intégré des enjeux de biodiversité dans plusieurs politiques sectorielles et exige de ses clients des secteurs sensibles, sur les enjeux de biodiversité (forêt et huile de palme, pâte à papier, extraction minière, infrastructure de transport), un engagement de stricte protection des aires à hautes valeurs de conservation (High Conservation Values).</p> <p>Crédit Agricole Assurances est engagé en faveur du reboisement et de la gestion durable des forêts en France dont il est le premier assureur. Il mène depuis 2019 une opération associant la souscription d'un contrat d'épargne ou de prévoyance à la plantation d'un arbre, en partenariat avec Reforest'Action et compense depuis 2018 ses émissions carbone au travers d'un partenariat avec le fond de dotation Plantons pour l'Avenir (1,2 million d'arbres replantés au travers de ces deux partenariats). La protection des écosystèmes est l'un des thèmes d'analyse ESG d'Amundi, évalué dans le critère Biodiversité et Pollution. En raison du manque de données concrètes sur le sujet, la première étape est d'encourager la publication d'informations relatives aux impacts sur la biodiversité par les entreprises. Cette année, des échanges ont été menés en ce sens avec des sociétés minières et des entreprises de biens de consommation. Dans cette même volonté de mise en place de critères pertinents d'évaluation de l'empreinte biodiversité des activités du Groupe, Crédit Agricole S.A. a rejoint en 2020 le Club B4B+ (Business for Positive Biodiversity) dont l'objectif est de jouer le rôle d'incubateur de l'indicateur Global Biodiversity Score (GBSTTM). Il a également conclu un partenariat avec la société Greenback qui travaille sur des outils de mesure de la biodiversité dans le sol. Pour la troisième année de l'accord-cadre conclu avec le Muséum national d'histoire naturelle, Crédit Agricole S.A. confirme son engagement aux côtés des Caisses régionales du Crédit Agricole et de la Fondation Crédit Agricole Pays de France, en faveur de cet établissement scientifique de référence en matière de recherche sur la biodiversité. Il poursuit également son soutien au programme de recherches portant sur la biodiversité en milieu agricole avec l'étude des interactions entre agriculture et biodiversité, dans ses deux dimensions : impact des différents types d'agriculture sur la faune et la flore, et impact de la participation des agriculteurs à l'observatoire sur le changement des pratiques agricoles.</p>	

<p style="text-align: center;">DANONE</p>	<p>Le changement climatique a des effets négatifs sur les cycles naturels et la disponibilité de l'eau, les sols, la biodiversité et les écosystèmes. Il peut donc affecter l'activité de Danone, de ses agriculteurs et de ses clients, et avoir des impacts négatifs sur ses résultats et sa situation financière. La perte de biodiversité peut par exemple conduire à l'appauvrissement des sols, ce qui se traduirait par une baisse de rendement des exploitations agricoles, et potentiellement une augmentation des prix des produits agricoles. Ainsi, Danone soutient une alimentation plus durable, "de la ferme à la fourchette", en proposant un large portefeuille d'alternatives d'origine végétale, en complément de produits laitiers de grande qualité, et se concentre sur trois piliers clés pour mener des actions concrètes sur ces enjeux :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Développer les pratiques d'agriculture régénératrice pour le bétail et les cultures au niveau des exploitations. L'agriculture régénératrice vise à protéger les sols et l'eau, à restaurer la biodiversité et à séquestrer le carbone dans le sol ; 2. Accroître la transparence de la chaîne d'approvisionnement sur les produits de base à risque (huile de palme, soja, papier et viande de bœuf) afin de favoriser la responsabilisation et les progrès liés à la déforestation, l'un des principaux moteurs de la perte de biodiversité ; 3. Diversifier le portefeuille et les gammes de produits en développant des espèces et des variétés locales ou rares ; des gammes de produits sans OGM, biologiques ; et/ou de nouvelles gammes de produits qui contribuent à améliorer la biodiversité, la résilience et/ou la nutrition. C'est dans ce cadre que la marque Blédina a lancé en 2020 l'opération "Sauvez Williams", visant à pérenniser la filière de la poire française Williams. <p>Les bassins versants jouant également un rôle clé dans la chaîne d'approvisionnement de Danone et ayant un impact vital sur la biodiversité, Danone met en place des projets pour les préserver. Par exemple, depuis 1992, evian travaille grâce à l'APIEME - l'Association pour la Protection de l'Impluvium de l'Eau Minérale d'evian, qu'elle a cofondée avec 13 municipalités autour du bassin versant - avec les maires, les agriculteurs et les associations locales pour assurer une biodiversité saine et préserver la ressource naturelle d'Evian. Ces initiatives soutiennent le développement économique durable du territoire. Par ailleurs, en 2008, evian est devenue la première eau minérale naturelle à voir son bassin versant reconnu comme zone humide d'importance internationale par la Convention de Ramsar, partenaire de l'UNESCO.</p> <p>Ces actions contribuent à l'objectif que s'est fixé Danone d'avoir, d'ici fin 2021, 15 % de ses volumes d'ingrédients d'origine agricole approvisionnés de manière directe auprès d'exploitations agricoles activement engagées dans la démarche agriculture régénératrice. C'est une première étape clé pour Danone qui souhaite engager l'ensemble de ses agriculteurs partenaires dans cette démarche. Il s'agit d'un engagement qui sera suivi et vérifié dans le cadre de notre statut d'Entreprise à Mission.</p> <p>Dans une logique d'action collective, l'entreprise poursuit sa contribution à la protection de la biodiversité en travaillant sur des pilotes communs au sein de la coalition One Planet Business for Biodiversity (OP2B) initiée en 2019 et rassemblant 26 entreprises au 31 décembre 2020.</p>	
<p style="text-align: center;">DASSAULT SYSTEMES</p>	<p>En tant qu'éditeur de logiciels, Dassault Systèmes n'est impacté qu'indirectement par la perte de biodiversité à l'échelle mondiale : il s'agit donc moins d'un risque spécifique à l'entreprise de nature à impacter ses revenus futurs, que d'un risque systémique pour l'économie. A ce titre, les moyens que nous mettons en place concernent des programmes de sensibilisation des employés et des projets de soutien à la restauration et la conservation des écosystèmes, notamment via nos fondations, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la création d'une base de données 3D des coraux (CNRS, France), • le soutien à des recherches pour améliorer et innover les récifs artificiels (Atlantique Landes Récifs, France), • la Mission Océan, qui inclut la création de contenus pédagogiques pour les collégiens et lycéens leur permettant d'approfondir les programmes scolaires et de se projeter dans leurs futurs métiers tout en étant sensibilisés aux enjeux des océans (Ministère de l'Education Nationale, France). 	
<p style="text-align: center;">ENGIE</p>	<p>En lien avec ses engagements act4nature international, ENGIE dispose d'une feuille de route 2020-2030 Groupe déclinée en 4 axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> •Axe 1 – Empreinte au sol et continuités écologiques : tous les sites industriels mettent en place une gestion écologique et tous les sites prioritaires pour la biodiversité sont dotés d'un plan d'action établi avec les parties prenantes concernées d'ici 2030 ; •Axe 2 – Changement climatique : mise en œuvre d'ici 2025 de 10 solutions fondées sur la nature (SfN (1)) dans les territoires ; •Axe 3 – Chaîne de valeur : tous les projets de développement présentés au Comité des Engagements avec une analyse « Eviter-Réduire-Compenser » des enjeux biodiversité d'ici 2022 et intégration de critères biodiversité dans les analyses de cycle de vie pour réaliser une analyse approfondie des impacts (2 activités par an d'ici 2025) ; •Axe 4 – Sensibilisation : mise à disposition de modules de sensibilisation à la biodiversité pour l'ensemble du personnel (2022 - 2023 : 3000 salariés/an) et création d'une plate-forme de partage des bonnes pratiques d'ici 2022. <p>(1) Les SfN sont les actions qui s'appuient sur les services rendus par la nature. Elles permettent à la fois de restaurer la biodiversité et de répondre aux grands défis sociétaux tel que l'adaptation aux impacts du changement climatique. Des écosystèmes sains, résilients, fonctionnels et diversifiés fournissent en effet de nombreux services et permettent donc le développement de solutions au bénéfice de nos sociétés et de la biodiversité, dans le cadre des changements globaux. Ces solutions fondées sur la nature sont cadrées par le standard développé par l'UICN (Union Internationale de Conservation de la Nature).</p>	

<p style="text-align: center;">ESSILORLUXOTTICA</p>	<p>EssilorLuxottica applies environmental best practices that conform to ISO 14001 certification and facilitate management of the related impacts at its manufacturing sites, export labs and distribution sites and manage their outputs such as waste, wastewater and emissions in full compliance with local regulations. The sole objective is to avoid any harm to biodiversity and guarantee respect of the local ecosystem.</p> <p>By preparing its long-term sustainability roadmap, the Company confirms its commitment to address climate change and preserve the environment with concrete actions along the value chain. EssilorLuxottica and its subsidiaries are already involved with daily actions to mitigate the environmental impact of their activities and protect the local territories and ecosystems. As an example, in December 2020 a first major forest restoration project has been launched in an area of 30 hectares in the foothills of the Dolomites (UNESCO World Heritage Site), which were damaged in 2018 by the severe storm Vaia and are situated behind the Luxottica's main production plant in Agordo. By doing so, the Company is taking charge of 15,000 trees and is planting 2,000 new ones, using only locally sourced species, to increase the forest's biodiversity and resilience in accordance with scientific guidance. In addition, the gradual integration of sustainable product development criteria is testament to the Company's objective to develop products with an ever-decreasing impact on the environment by analyzing product life cycles, favoring eco-friendly designs and the use of biobased materials, optimizing shipping flows and production processes, and working with its suppliers to source raw materials in a sustainable and responsible manner.</p>	
<p style="text-align: center;">HERMES INTERNATIONAL</p>	<p>Hermès a formalisé en 2018 une stratégie en matière de biodiversité qui a été mise à jour en 2020 dans le cadre de l'initiative « act4Nature Internationale ». Ce plan concerne les activités en France (80% de la production), et à l'international (chaîne d'approvisionnement) du Groupe.</p> <p>Les quatre piliers retenus (former, collaborer, évaluer et agir) ont pour but de :</p> <ul style="list-style-type: none"> -guider le groupe et ses métiers dans la mesure de l'empreinte biodiversité des chaînes de valeur, -coconstruire des actions correctives et positives, -d'accompagner la montée en compétence de l'organisation. <p>Ils intègrent des engagements précis qui décrivent des objectifs clairs et des horizons de temps dédiés.</p> <p>Hermès a profité de la mise à jour de cette stratégie biodiversité pour renouveler son engagement individuel auprès du dispositif Act4Nature International. Celle-ci et les objectifs qui y sont attachés ont donc fait l'objet d'une validation par un comité de parties prenantes inhérentes à la gouvernance de cette alliance multipartites (entreprises, pouvoirs publics, scientifiques et associations environnementales).</p> <p>Dans ce cadre, le Groupe a lancé en 2020 un diagnostic sur son empreinte biodiversité avec le concours du WWF et de la CDC Biodiversité, selon la démarche Global Biodiversity Score (GBS), qui étudie l'ensemble de la chaîne de valeur du groupe selon les différentes pressions de l'IPBES (Intergovernmental Science-policy platform on biodiversity and ecosystem services), plateforme équivalente au Giec pour la biodiversité. Cette évaluation permettra de mettre en avant les zones où l'empreinte du groupe est la plus importante, et donc de mettre en place un plan d'action complet et rationnel, à la fois pour protéger la biodiversité mais aussi pour sécuriser les ressources.</p> <p>En complément, Hermès a lancé des analyses de risques sur les effets du changement climatique sur ses activités, y compris les impacts sur la biodiversité. Ces analyses, autour de 8 scénarii opérationnels, seront mis à profit pour accroître la résilience du groupe, en identifiant des indicateurs chiffrés et leurs impacts sur l'activité.</p> <p>En parallèle, le groupe est engagé par des partenariats scientifiques avec des organisations de premier plan, comme la SOABC (Autruches), l'Icfa (crocodiliens), ou l'université de Cambridge (Soie), ou le WWF (empreinte eau) pour mieux connaître et travailler sur le sujet biodiversité lié à ces filières et à nos activités. Plus localement, le métier cuir a lancé une démarche de diagnostic et plan d'action biodiversité visant à couvrir 100% de ses sites d'ici 2030.</p>	

Kering met au cœur de sa stratégie de Développement durable le concept des limites planétaires (Planetary Boundaries). Pour ce faire, le Groupe a suivi les lignes directrices de la Science Based Target Initiative (SBTi) pour sa stratégie à horizon 2025. En juillet 2020, Kering a ainsi publié sa stratégie en matière de biodiversité, une première dans l'industrie, qui vise à enrayer la perte de biodiversité, rétablir les écosystèmes et les espèces, et impulser un changement systémique tout au long de la chaîne d'approvisionnement et au-delà. Kering s'engage à avoir un impact net positif sur la biodiversité d'ici 2025, au travers de deux objectifs ambitieux :

- Kering protégera un million d'hectares d'habitats essentiels et irremplaçables en dehors de sa chaîne d'approvisionnement, notamment par le biais de programmes qui seront bénéfiques à plusieurs titres : protection de la biodiversité, séquestration de carbone et amélioration des moyens de subsistance des populations locales ;

- Kering facilitera la transition vers des pratiques agricoles régénératrices sur un million d'hectares supplémentaires dans les paysages où sont extraites les matières premières rentrant dans la chaîne d'approvisionnement de Kering, telles que le cuir, le coton, la laine ou le cachemire. Pour cela, Kering s'est associé à Conservation International pour créer le « Kering Regenerative Fund for Nature » (Fonds régénératif pour la nature), doté de 5 millions d'euros et qui soutiendra des projets de transformation des pratiques agricoles et d'élevage dans les zones d'approvisionnement en matières premières de la mode.

Kering structure déjà sa démarche autour de quatre phases : éviter, réduire, restaurer & régénérer, et transformer. Ainsi, Kering applique cette hiérarchie de conservation telle que préconisée par le Science Based Targets Network (SBTN), qui rassemble les plus grands scientifiques et ONG environnementales du monde entier pour créer une trajectoire pour la nature et développer des méthodologies scientifiques pour que les activités humaines respectent les limites de la planète.

Ces deux millions d'hectares cumulés représentent à peu près six fois l'empreinte globale des activités directes et indirectes (chaînes d'approvisionnement) du groupe sur l'utilisation des sols, telle que calculée par l'EP&L à hauteur de 350 000 hectares. En effet, Kering mesure et quantifie ses progrès à travers le Compte de Résultat Environnemental (EP&L), dont les résultats sont publiés sur une plateforme d'open source en accès libre depuis 2019. L'EP&L permet au Groupe d'évaluer ses impacts sur le capital naturel en attribuant une valeur monétaire de ses impacts environnementaux et ce, tout au long de ses chaînes d'approvisionnement. A travers l'indicateur d'utilisation des sols, Kering est en mesure de quantifier l'impact de ses activités sur les services écosystémiques et par extension sur la biodiversité. Les résultats EP&L 2019 montrent que 32 % des impacts environnementaux de Kering concernent la biodiversité et l'utilisation des sols, ceux-ci se présentant en quasi-totalité dans le Tier 4 (production des matières premières) de ses chaînes d'approvisionnement

Le profil d'empreinte du Groupe est directement lié à l'utilisation des matières premières. L'analyse des résultats permet de prioriser et de focaliser les efforts du Groupe sur les politiques d'approvisionnement responsable, la recherche d'amélioration de l'efficacité des procédés industriels tout en optimisant la gestion des sites. Cela passe notamment par le déploiement des Kering Standards ou encore la recherche d'innovations disruptives permettant de réduire significativement les résultats de l'EP&L.

Pour aller plus loin sur la mesure de services écosystémiques et de la biodiversité, Kering s'engage à travers différents travaux et partenariats, détaillés plus précisément dans le Document d'enregistrement universel 2020, comme par exemple :

- Le pilotage d'un indicateur de biodiversité, le Biodiversity Impact Metrics (BIM) en collaboration avec l'Institute for Sustainability Leadership (CISL) de l'Université de Cambridge et le Natural Capital Impact Group (NCIG) permettant de mesurer l'impact sur la biodiversité grâce aux filières d'approvisionnement ;

- La publication en 2020, en partenariat avec l'université de Cambridge et l'ONG Biodiversify, d'un guide pour sensibiliser les entreprises du secteur de la mode à cette problématique : « Developing a Corporate Biodiversity Strategy: A Primer for the Fashion Industry » ;

- La poursuite du partenariat avec le Natural Capital Project de l'Université de Stanford et de la NASA visant également à explorer de nouveaux systèmes de suivi à distance des changements et progrès des services écosystémiques avec la mise en place de pratiques agricoles ou pastorales spécifiques ;

- Kering fait également partie des entreprises membres de la coalition One Planet for Biodiversity Business (OP2B), lancée en septembre 2019, au cours du sommet Action Climat des Nations unies à New York

- Le lancement d'un partenariat, le premier dans le secteur privé, avec l'IPBES, la plateforme intergouvernementale sur la biodiversité et les services écosystémiques ;

- La position en tant que membre initiateur du Fashion Pact, ayant pour objectifs de fédérer au plan mondial les principales entreprises de la mode et du textile autour d'objectifs concrets pour réduire l'impact environnemental dans le secteur. La biodiversité fait l'objet d'un des trois axes de travail. Un premier rapport de progrès a été publié en octobre 2020.

<p style="text-align: center;">LEGRAND</p>	<p>Legrand n'exploite pas directement les sols ni la biodiversité dans le cadre de ses activités.</p> <p>Les sites de fabrication du Groupe sont majoritairement localisés au sein de zones d'activités ou de zones industrielles réglementées spécifiquement. La nature manufacturière des activités du Groupe peut permettre une configuration des sites en étages, limitant ainsi l'empreinte au sol de ces mêmes sites. Conscient des risques de pollution des sols liés à ses activités, le Groupe a pris des mesures de prévention.</p> <p>Par ailleurs, Legrand accorde une grande importance au concept de biodiversité grise. Par analogie avec l'énergie grise, la biodiversité grise se comprend comme le cumul des impacts sur les écosystèmes et la biodiversité pour l'ensemble du cycle de vie d'un matériau ou d'un produit : extraction des matières premières, fabrication, transport, mise en œuvre, utilisation et fin de vie. Chacune de ces étapes génère des impacts sur le vivant (tels que destruction d'espèces ou d'habitats naturels, consommation de ressources, pollutions diverses, émissions de GES, etc.). L'évaluation de la biodiversité grise peut s'appuyer sur les PEP (Profils Environnementaux Produits) dont les nombreux indicateurs d'impact (indicateurs intermédiaires), tels que la toxicité de l'air, toxicité de l'eau ou l'eutrophisation, permettent d'estimer l'atteinte potentielle à la biodiversité (indicateurs de dommages).</p> <p>Avec un taux de couverture de son chiffre d'affaires par des PEP à hauteur de 67%, le Groupe dispose ainsi d'une base de départ relativement large pour une évaluer son empreinte indirecte sur la biodiversité.</p>	
<p style="text-align: center;">L'OREAL</p>	<p>L'Oréal s'est engagé à respecter les « Limites Planétaires », c'est-à-dire ce que la planète peut supporter, conformément à ce que prévoit la science environnementale en suivant une démarche Science Based pour mesurer nos impacts sur les écosystèmes, et les réduire. Avec l'aide d'experts externes, nous avons établi l'empreinte biodiversité de nos activités sur les écosystèmes naturels (« Ecosystems Occupancy ») en déployant une méthode innovante de mesure d'impact. Le Groupe utilise environ 1600 matières premières issues de près de 350 espèces végétales et considère la biodiversité comme une source essentielle d'innovation et s'engage à s'approvisionner en ingrédients de manière durable et responsable. Nos engagements de L'Oréal pour le Futur à l'horizon 2030 sont détaillés en pages 153 et 177 du DEU 2020.</p>	
<p style="text-align: center;">LVMH</p>	<p>Depuis toujours, la protection des écosystèmes naturels est un impératif pour LVMH, dont l'activité dépend très fortement des matières premières naturelles. A ce titre, LVMH a réalisé en 2020 un exercice inédit visant à calculer l'empreinte environnementale de l'ensemble de sa chaîne de valeur. Elle aborde les domaines du changement climatique, de l'eau et de la biodiversité et a permis au Groupe LVMH de structurer sa stratégie biodiversité. LVMH poursuivra d'ici 2026 le déploiement des systèmes de certification conformes aux standards les plus rigoureux respectant la biodiversité, et ce pour l'intégralité de ses filières stratégiques d'approvisionnement. Pour chaque matière première des standards sont retenus et des objectifs de déploiement en pourcentage de quantité certifiée sont définis pour les horizons 2023 et 2026. Par ailleurs, LVMH s'est donné comme objectif de généraliser l'agriculture régénératrice d'ici 2030 pour l'ensemble de ses approvisionnements stratégiques. L'objectif est de régénérer d'ici 2030 l'équivalent de cinq millions d'hectares d'habitat de la faune et de la flore, ce qui permettra de tendre vers la neutralité de l'impact des activités du Groupe sur les écosystèmes.</p>	
<p style="text-align: center;">MICHELIN</p>	<p>Pour Michelin la préservation de la biodiversité et des écosystèmes est une condition essentielle pour un développement économique et social durable. C'est pour cette raison que le Groupe prend en compte – dès le stade de la conception – les impacts environnementaux de ses produits dans le choix de ses matériaux, d'architecture et de procédé de fabrication, à travers la recherche et développement. Il cherche également à maîtriser la performance environnementale de ses sites de production ainsi que le développement d'une filière d'hévéa culture responsable.</p> <p>En 2018, le Groupe a identifié des domaines d'action et formulé des engagements à horizon 2020 sur les domaines de la recherche et développement, les matières premières, les sites industrielles et de recherche, les relations avec les parties prenantes et la gouvernance, en rejoignant l'initiative act4nature, devenue act4nature international en 2020. En 2021 Michelin a renouvelé son engagement en se fixant les objectifs à horizon 2030. Le détail des engagements est des indicateurs sont dans lien : http://www.act4nature.com/wp-content/uploads/2021/05/MICHELIN-VF-03_05.pdf</p> <p>Le suivi des objectifs et de la mise en œuvre des actions est assuré par la Gouvernance Environnement.</p> <p>Présidée par le Directeur du Manufacturing, membre du Comité Exécutif du Groupe, la Gouvernance Environnement s'appuie sur les travaux du Comité Opérationnel Biodiversité, chargé d'animer les actions, de détecter les signaux faibles, d'évaluer les risques émergents et d'identifier les opportunités de réduction d'impact dans toutes les activités du Groupe.</p> <p>Acheteur majeur de la filière caoutchouc naturel à l'échelle mondiale, le Groupe porte une attention particulière à sa chaîne d'approvisionnement hévéicole matière première indispensable à la fabrication de pneumatiques ; le Groupe est attaché à une gestion responsable et durable de la filière.</p> <p>Ainsi, en complément des Principes d'Achats responsables de caoutchouc naturel publiés en 2015, le Groupe a formalisé les engagements publics pris à travers sa Politique de Caoutchouc Naturel Responsable publiée en 2016 et mise à jour en 2021. https://purchasing.michelin.com/fr/politique-de-caoutchouc-naturel-responsable/</p> <p>Le risque d'atteinte à la biodiversité liée aux activités du Groupe est intégré à la Déclaration de Performance extra financière de Michelin et dans le Plan de Vigilance.</p> <p>(Cf. Document d'Enregistrement Universel Michelin 2020 pages 50, 169 à 172 et 226 à 230 ; Plan de Vigilance Michelin 2020 page 16).</p>	

<p style="text-align: center;">ORANGE</p>	<p>Orange a mené en avril 2021 une étude d'impact sur la biodiversité de ses activités qui a été réalisée grâce à l'expertise reconnue du cabinet indépendant The Biodiversity Consultancy ; ce cabinet a utilisé la méthodologie Global Biodiversity Score (GBS) de CDC biodiversité, filiale de la Caisse des Dépôts et Consignations.</p> <p>L'étude conclut à un impact direct faible du groupe Orange sur la biodiversité, avec un indice terrestre MSA / km2 (Mean Spieces Abundance) statique de 31 et un indice statique aquatique nul. The Biodiversity Consultancy quantifie l'impact du Groupe rapporté au chiffre d'affaires à moins de la moitié de cet indicateur moyen, tous secteurs confondus, pour le scope 1 terrestre. Pour le scope 1 aquatique, 2 l'impact estimé est quasi-nul.</p> <p>Cette étude montre par ailleurs que l'impact principal d'Orange sur la biodiversité est celui relatif au scope 3 (Dynamique et statique), c'est-à-dire un impact indirect sur lequel le Groupe a une marge de manœuvre plus limitée.</p> <p>La mesure des réductions de notre scope 3 et l'évaluation effectuée par le GBS va permettre à Orange de suivre la baisse de ses impacts indirects sur la biodiversité, grâce à la limitation de l'usage de matières premières et minerais critiques par ses fournisseurs.</p> <p>En particulier, sur son scope 3, Orange déploie une démarche d'économie circulaire pour ses offres clients et ses équipements réseaux. Cela permet de réduire l'impact sur les minéraux rares qui entrent dans la composition des équipements. Des travaux sont en cours par la direction des achats du Groupe et avec les fournisseurs, afin de s'assurer que les matériaux proviennent de mines ou de sociétés qui adhèrent aux bonnes pratiques. Les standards requis incluent des critères exigeant la certification telle que l'IRMA (Initiative for Responsible Mining Assurance). L'amélioration de la traçabilité des matériaux permet d'ajuster la politique d'approvisionnement par le recours à des fournisseurs qui respectent la biodiversité.</p> <p>Il est à noter que pour atteindre son engagement d'être Net Zéro Carbone en 2040, en parallèle de la réduction des émissions des scopes 1, 2 et 3 autant que possible, Orange va s'engager dans un vaste projet de séquestration carbone pour ses émissions résiduelles : reforestation, agroforesterie, carbone bleu (mangroves) etc. Des projets de restauration de la biodiversité y seront systématiquement associés.</p> <p>Par ailleurs, Orange s'est engagé pour préserver la biodiversité, en déployant des projets notamment avec le CREA (Centre de Recherche des Eco organismes en Altitude) : des capteurs et un site internet permettent de suivre (science participative) les évolutions de températures, des comportements de la faune et de la flore dues à la fonte des glaces. Ce projet a reçu le prix des Nations Unies à la COP 23 de Bonn. Orange, via Orange Marine et Euro ARGO, suivent l'évolution du climat et les impacts potentiels sur la biodiversité dans les océans en déployant des capteurs qui mesurent, à diverses profondeurs, différents paramètres lors de la pose des câbles sous-marins par Orange Marine.</p> <p>Sur la base des conclusions de l'étude de The Biodiversity Consultancy précitée et des engagements du Groupe, Orange estime que le numérique au service de la biodiversité et plus généralement du climat sera plutôt une source de revenus et de nouvelles offres dans le futur.</p>	
<p style="text-align: center;">PERNOD RICARD</p>	<p>Notre coeur de métier est directement lié à la nature. C'est pourquoi nous nous engageons à préserver chaque terroir et sa biodiversité pour garantir des ingrédients de qualité aujourd'hui et pour les générations à venir. Nous avons cartographié nos terroirs prioritaires et développé des programmes de biodiversité et d'agriculture durable et régénératrice.</p>	
<p style="text-align: center;">PUBLICIS</p>	<p>Compte tenu de nos activités de services, nos impacts majeurs ne portent pas sur la biodiversité mais plutôt sur les ressources utilisées pour nos besoins en énergie électrique. Limiter les impacts signifie pour nous de se concentrer, en termes d'achats, sur des produits et services ayant le moins d'impact possible sur l'environnement.</p>	
<p style="text-align: center;">RENAULT</p>	<p>Groupe Renault a identifié le risque d'atteinte à la biodiversité dans sa matrice de matérialité des enjeux environnementaux, sociaux/sociétaux et de gouvernance (ESG) auxquels il sera confronté dans les cinq ans à venir (pour plus de détails, voir Chapitre 2.1.4 du Document d'enregistrement universel 2020).</p> <p>En 2018, le Groupe Renault a rejoint l'initiative Act4Nature (www.act4nature.com) afin de contribuer à la protection, à la valorisation et à la restauration de la biodiversité. Des engagements supplémentaires dans le cadre de Act4Nature International seront publiés en mai 2021. Ces engagements portent principalement sur la réduction des impacts du Groupe sur la biodiversité.</p> <p>Renault a également identifié des dépendances envers les écosystèmes, principalement l'eau et les matières premières naturelles. Afin de limiter les impacts de ces dépendances sur les revenus futurs, le Groupe développe d'une part les principes de l'économie circulaire dont des boucles courtes matières et, d'autre part, assure un suivi d'indicateurs de consommation et de qualité de l'eau. De nouveaux objectifs d'amélioration ont été fixés en 2021 (pour plus de détails, voir le Chapitre 2.2.3.D du Document d'enregistrement universel 2020).</p> <p>Par ailleurs, l'année 2020 et la crise sanitaire mondiale ont illustré le lien entre la perte de biodiversité et la dégradation globale de la santé humaine. Face à l'augmentation du risque de pandémie, Renault a appris en 2020 à protéger au mieux la santé de ses collaborateurs, partenaires et clients, tout en adaptant l'activité afin de pouvoir la poursuivre autrement.</p>	

<p style="text-align: center;">SAFRAN</p>	<p>Safran n'a pas identifié d'impact spécifique de ses activités sur les écosystèmes mondiaux, ni d'impact de la perte de biodiversité sur ses revenus futurs.</p> <p>Dans le cadre de ses projets, le Groupe peut être amené à effectuer ponctuellement des études d'impact de ses activités sur la biodiversité locale. Aucun incident n'a été recensé en 2020 dans le Groupe avec un impact notable sur l'environnement. Safran agit pour réduire l'utilisation de ressources naturelles, notamment le recours à des matières premières vierges et d'origine extractive (matières métalliques principalement). Safran met en place des solutions de réparation, maintenance et révision de ses produits partout dans le monde. Chaque année, les experts de Safran développent et industrialisent de nouvelles solutions de réparations et proposent une gamme complète d'interventions : restauration de performances, remplacement de pièces à durée de vie limitée, inspection et maintenance de l'ensemble des équipements... Prônant un modèle de durabilité construit et abouti, Safran propose également le réemploi de pièces d'occasion en s'appuyant sur une logique d'économie circulaire.</p> <p>Enfin, le développement des carburants durables dans les prochaines décennies, dont les biocarburants avancés représenteront une large part, constitue un enjeu stratégique pour la décarbonation du secteur aérien et donc pour Safran. Le Groupe soutient le recours à des critères de durabilité exigeants pour ces biocarburants avancés. L'utilisation de matières premières en concurrence alimentaire, ou de produits néfastes pour la biodiversité comme l'huile de palme, n'est pas envisagée dans le secteur aérien.</p>	
<p style="text-align: center;">SAINT-GOBAIN</p>	<p>Saint-Gobain a publié sa politique Biodiversité en juin 2018 : https://www.saintgobain.com/sites/sgcom.master/files/a4_group_biodiversity_policy_-_fr.pdf Cette politique intègre l'objectif de préserver, restaurer, favoriser et promouvoir la biodiversité avec les parties concernées. Le Groupe s'est également engagé dans l'initiative internationale Act4Nature et a renouvelé ses engagements et objectifs début 2021. Ces engagements ont été revus et validés par les tierces parties de l'initiative. http://www.act4nature.com/wp-content/uploads/2021/05/SAINT-GOBAIN-VF29_04.pdf Les actions de Saint-Gobain portent d'abord sur la limitation des impacts négatifs liés à ses activités et sa chaîne de valeur et limiter ainsi les pertes de biodiversité. Pour les impacts directs, cela concerne essentiellement des plans d'action sur les sites proches de zones à forte valeur écologique et les sites d'exploitation de matières premières. Les impacts liés aux achats sont concentrés sur les achats de matières premières vierges et les achats de bois pour les activités de négoce. La politique bois mise en œuvre depuis 2008 intègre une dimension de réduction d'impact sur la biodiversité depuis l'origine. Elle a été mise à jour en 2020 : https://www.saintgobain.com/sites/sgcom.master/files/2020_politiquebois.pdf Des mesures spécifiques sont prises en fonction des risques sur les essences de bois, en particulier l'obligation du recours à la certification FSC pour les essences à risques. La liste des essences interdites à la vente intègre les pertes de biodiversité. Une mise à jour régulière de cette liste est en place. Elle est basée sur la liste rouge des espèces 4 Actionnaire Questions posées conformément à l'article R.225-84 du Code de commerce Réponses menacées de l'UICN (Union Internationale pour la Conservation de la Nature) et les listes de la CITES (Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction). Les activités de négoce anticipent de façon proactive l'arrêt de la vente de bois issu des essences menacées en travaillant à une offre de produits alternatifs présentant les mêmes qualités pour les clients mais utilisant des essences non menacées. Concernant les sites d'extraction du Groupe (essentiellement du Gypse et du sable), une charte biodiversité spécifique a été publiée intégrant la restauration des sites. Un objectif spécifique validé dans l'engagement Act4Nature concerne les carrières actives et l'amélioration de la gestion de la biodiversité.</p>	
<p style="text-align: center;">SANOFI</p>	<p>A travers son programme environnemental « Planet Mobilization », Sanofi s'efforce d'assurer la préservation de la biodiversité et l'utilisation équitable et durable des ressources naturelles. A ce jour, nous n'avons pas connaissance de l'impact potentiel de la perte de biodiversité sur nos revenus futurs. Il convient de noter que la majorité des matières premières qui sont utilisées dans nos produits ne sont pas directement issues de la biodiversité. Cependant, afin d'anticiper et limiter tout impact potentiel, nous continuons d'adapter nos pratiques pour toujours nous conformer aux réglementations internationales (par exemple le Protocole de Nagoya, la Convention sur la Diversité Biologique) et réglementations locales, et veillons à ne pas utiliser des ressources naturelles menacées et leurs dérivés. Grâce à un système de veille en cours de définition, nous nous assurerons que l'approvisionnement de nos matières premières utilisées n'ait pas d'impacts négatifs sur les écosystèmes, et si besoin est, nous travaillerons à identifier des solutions alternatives viables. Nous renforçons également notre politique d'achats responsables afin de travailler avec nos fournisseurs et de demander des garanties.</p> <p>Enfin, au niveau de la R&D, nos nouvelles plateformes technologiques s'appuient sur des outils comme les anticorps, les protéines thérapeutiques, la médecine génomique. Ces plateformes ne sont pas impactées par la perte de biodiversité.</p> <p>En parallèle, nous limitons également l'impact de nos activités sur l'environnement et les écosystèmes. Sanofi s'est engagé à l'échelle mondiale à protéger, restaurer et promouvoir la biodiversité sur ses sites. Des analyses de sensibilité sont effectuées sur les sites non urbains et des plans de gestion des risques sont élaborés si nécessaire afin de préserver la biodiversité. De nombreux sites ont également engagé des initiatives locales permettant de favoriser le développement de la biodiversité.</p> <p>La perte de la biodiversité est étroitement liée au changement climatique. Dans son combat contre le réchauffement climatique, Sanofi s'est engagé à réduire ses émissions de Gaz à Effet de Serre liées à ses énergies ainsi que celles liées à sa chaîne de valeur. La validation de ses objectifs par l'initiative « Science Based Target » est une reconnaissance scientifique de ces derniers et de notre contribution à la limitation du réchauffement climatique planétaire à +1.5°C. La Groupe s'est également engagé à la neutralité carbone pour sa flotte automobile, et à utiliser de l'électricité d'origine renouvelable à travers l'initiative « RE100 ». Le but, est d'atteindre la neutralité carbone d'ici à 2050.</p> <p>La contamination de l'environnement peut également contribuer à la perte de biodiversité. Conscient des enjeux liés à la présence de résidus de médicaments dans l'environnement, le Groupe s'attache à minimiser ses impacts en couvrant</p>	

	<p>l'ensemble du cycle de vie de ses produits. Ainsi des programmes dédiés sont engagés sur nos sites industriels vis-à-vis des rejets potentiels de substances pharmaceutiques. Concernant les rejets liés à l'utilisation de nos produits par les patients, Sanofi développe ses connaissances et évalue de manière volontaire leur impact sur les écosystèmes. Enfin, Sanofi encourage également une utilisation responsable des médicaments qui bénéficie à la fois à la santé des patients et à l'environnement, en sensibilisant les patients et professionnels de santé sur le sujet, à l'image de la promotion du bon usage des antibiotiques, et en soutenant les programmes de collecte des médicaments non utilisés à l'image de Cyclamed.</p> <p>De plus, Sanofi poursuit ses efforts en termes de gestion des déchets et de préservation de la ressource en eau. Une démarche d'éco-conception prenant en compte toutes les étapes du cycle de vie des produits est également engagée pour tous nos nouveaux produits et sera ensuite étendue à nos produits les plus importants.</p>	
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">SCHNEIDER ELECTRIC</p>	<p>Schneider Electric reconnaît l'importance de la Nature et de la Biodiversité pour la prospérité de l'humanité ; nous sommes tous dépendants des ressources naturelles et des services fournis par les écosystèmes. La lutte contre la disparition de la nature doit être une priorité pour les entreprises : la nature est essentielle à la prospérité économique mondiale et à la réussite des entreprises individuelles.</p> <p>Pour Schneider Electric, les risques les plus pertinents relatifs au déclin de la biodiversité sont liés à l'impact sur le dérèglement climatique (déstockage de carbone des écosystèmes) et sur le fonctionnement de notre société (services écosystémiques, santé humaine, etc.). En outre, le déclin de la biodiversité pourrait avoir un impact significatif sur l'augmentation du coût des matières premières et, à terme, sur leur disponibilité. Enfin, les habitats naturels offrent une bonne protection contre les conditions météorologiques extrêmes, ce qui signifie que la dégradation de la nature peut nuire à la continuité des activités.</p> <p>En 2020, Schneider Electric s'est associé à CDC Biodiversité pour réaliser la première empreinte biodiversité sur l'ensemble de sa chaîne de valeur (disponible ici). La mesure est la toute première étape pour comprendre et agir stratégiquement sur les impacts, directs et indirects.</p> <p>Cette empreinte biodiversité a permis de montrer que les émissions de gaz à effet de serre représentent près de 70 % de la pression exercée par les activités de Schneider Electric sur la biodiversité. Par conséquent, les engagements climatiques du Groupe revêtent une importance accrue, dans la mesure où ils auront un impact significatif sur la réduction des pressions sur la biodiversité. Schneider Electric s'engage à ce que ses activités directes (scope 1) n'entraînent aucune perte nette de biodiversité d'ici 2030. Il est également important de souligner la pertinence des solutions et technologies de Schneider Electric pour soutenir la préservation de la biodiversité. Les technologies EcoStruxure s'appuient sur le digital pour économiser l'énergie, l'eau et les ressources, réduire la pression sur le changement climatique, optimiser l'utilisation des sols et renforcer la transparence, la traçabilité et la circularité dans les chaînes de valeur. D'ici à 2025, Schneider Electric ambitionne notamment d'aider ses clients à réduire leurs émissions de CO2 de 800 millions de tonnes de CO2 (cumul 2018 à 2025).</p> <p>Le deuxième enseignement de cette empreinte biodiversité du Groupe est qu'une part importante de l'empreinte se situe en amont de la chaîne d'approvisionnement. L'usage de ressources plus respectueuses de la biodiversité nécessitera des innovations, à la fois en termes de traçabilité et de conception des produits. D'ici 2025, Schneider Electric ambitionne de s'associer aux fournisseurs pour augmenter la teneur en matières durables des produits à 50 % et atteindre 100 % d'emballages exempts de plastiques à usage unique et utilisant du carton recyclé.</p> <p>A travers des offres de services alignées avec l'économie circulaire, Schneider Electric peut également contribuer à réduire la dégradation des écosystèmes, tout en générant des revenus additionnels. Par exemple, le Groupe vise à éviter la consommation de 420 000 tonnes de ressources avec des offres de « reprise en fin de vie » des produits.</p> <p>Enfin, les plans pour la continuité des opérations du Groupe intègrent les risques physiques liés au changement climatique et à la dégradation des écosystèmes. Ces plans permettent d'accroître la résilience des opérations du Groupe, et d'éviter la destruction des infrastructures industrielles et la perte de revenus associée.</p>	
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">SOCIETE GENERALE</p>	<p>L'enjeu de la biodiversité pour le Groupe est en cours d'étude. Compte tenu du modèle d'affaire de banque diversifiée, il est vraisemblable que l'impact sur les revenus futurs à l'horizon moyen terme soit très limité.</p>	

<p style="text-align: center;">STELLANTIS</p>	<p>FCA and Groupe PSA merged on January 16, 2021. Teams are now working on the alignment of their practices and definition of Stellantis Policy regarding all environmental impacts, including biodiversity, in consistency with previous stewardship. Regarding the impact on biodiversity in particular, Stellantis already defined an approach towards biodiversity using an indicator developed by the University of Paris I to evaluate the existing biodiversity on its sites and thus ensure the preservation, or even identify areas for enhancing biodiversity (e.g. soft mowing by sheep, nesting boxes for protected bird species, flora and fauna censuses, etc.). Some of these activities are then taken further to build a dedicated biodiversity project guided by qualified biodiversity professionals to ensure its quality. In addition, some sites have obtained Wildlife Habitat Council Organization certifications for their biodiversity projects. The combination of evaluating the biodiversity of its sites and conducting specific biodiversity projects has been company practice for several years in both former companies and will be continued under Stellantis with a common approach. Additionally, environmental impact studies assessing the sensitivity of the natural environments located in the immediate vicinity of the sites, and in particular the proximity of protected areas (areas of flora and fauna), are carried out in preparation of site developments (extension, new installations etc...).</p>	
<p style="text-align: center;">ST MICROELECTRONICS</p>	<p>STMicronics est une société cotée opérant mondialement dans le secteur des semi-conducteurs. En tant que tel, nous gérons et surveillons bien sûr les risques liés à la volatilité et à la complexité de notre industrie. Les risques (et opportunités) prioritaires liés à la RSE (« Responsabilité Sociale de l'Entreprise ») sont d'abord identifiés lors d'un exercice de matérialité régulièrement réalisé auprès de l'ensemble de nos parties prenantes. Le dernier exercice en date a été réalisé en 2020. Les risques RSE ainsi identifiés sont ensuite intégrés dans le programme de l'ERM. En outre, notre approche de l'ERM (« Enterprise Risk Management ») est formalisée par une procédure spécifique et alignée avec la norme ISO 31000. Ceci nous permet de réaliser l'identification, l'évaluation et le traitement de scénarios de risques systémiques. Cette approche est intégrée dans toutes les organisations et process clés de ST avec une approche holistique combinant des perspectives à la fois « top-down » et « bottom-up » afin de s'assurer que l'identification, l'évaluation et le management du risque sont réalisés au niveau adéquat. Bien que la biodiversité ne soit pas matérielle pour le groupe, nous conduisons des initiatives globales en particulier sur l'eau et la fin de vie de nos produits. Chaque année ST purifie environ 30 milliards de litres d'eau afin de produire des semi-conducteurs, en prenant soin de maximiser le recyclage (40%) mais aussi de contrôler et filtrer les eaux utilisées (bien que beaucoup plus pures qu'initialement). Nous n'extrayons pas dans les réserves profondes, mais travaillons en partenariat avec les acteurs publics dans l'ensemble de nos sites pour une gestion exemplaire. ST a reçu de nombreux retours très positifs de la part de nos clients et régulateurs qui reconnaissent notre exemplarité dans ce domaine. Bien que la fin de vie soit de la responsabilité de nos clients, nous anticipons tout type de retraitement avec une gestion très stricte des matériaux utilisés, de leur documentation précise et participons avec nos clients à des processus de recyclage de leurs produits électroniques. Enfin en termes de double matérialité, les risques de biodiversité impactent très peu les activités du groupe.</p>	
<p style="text-align: center;">TELEPERFORMANCE</p>	<p>Les impacts environnementaux liés à l'activité de Teleperformance résultent principalement de la consommation d'énergie. L'activité de Teleperformance ne génère pas de rejets significatifs directs dans l'air, l'eau ou les sols et n'est pas constitutive de nuisances sonores particulières pour les riverains. Le groupe ne génère pas non plus d'impacts directs significatifs sur la biodiversité et n'a connu aucun incident environnemental.</p>	

<p style="text-align: center;">THALES</p>	<p>Compte tenu de la nature des activités du Groupe, l'impact de la perte de biodiversité sur ses revenus futurs est jugé faible, tout comme l'impact net de ses activités sur la biodiversité.</p> <p>Les actions de Thales en faveur de la préservation de la biodiversité sur ses sites d'exploitation sont exposées au § 5.5.2.1.4 du DEU 2020, p. 144. En outre, Thales entend agir en faveur de la protection de l'environnement et donc, indirectement, de la biodiversité, via, en particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> -une utilisation raisonnée des matières premières, et un recours à des ressources durables pour la fabrication des produits (voir DEU 2020, § 5.5.2.2.1, p. 145), -la mise en place de procédés de fabrication plus écologiques, par exemple : <ul style="list-style-type: none"> odans le domaine des équipements mobiles (radio-mobiles...), grâce à la réduction de leur masse par miniaturisation des composants et l'usage de matériaux nouveaux, ou encore par l'impression 3D permettant une meilleure maîtrise de la mise en forme ; odans le domaine des cartes, à l'aide de nouveaux matériaux composites. Ainsi, les corps de cartes bancaires sont produits à l'aide de PLA (acide polylactique) dérivé de l'amidon de maïs, ou bien sont en PET « ocean plastic » produit à partir de plastique recyclé (bouteilles plastiques échouées sur les plages) ; les corps de cartes SIM sont produits en polystyrène recyclé dans le cadre d'un partenariat avec Veolia permettant de recycler des composants de réfrigérateurs hors d'usage (10 millions de cartes produites en 2020) ; -des produits améliorant l'efficacité énergétique sur toute la chaîne de valeur, par exemple : <ul style="list-style-type: none"> odans le domaine des transports publics et de la ville intelligente, la consommation globale des trains est réduite grâce à la fluidification du trafic ferroviaire, aux moyens de « lissage » des besoins en énergie, profils de vitesse et optimisation de la récupération du courant de freinage et, enfin, à l'optimisation de la fréquence des trains en fonction de la densité du trafic en temps réel ; odans le domaine de l'optique hyperfréquence pour l'avionique, les antennes plates minimisent les impacts aérodynamiques et permettent un gain important sur la consommation des avions en kérosène ainsi que sur la dépendance aux matériaux critiques pour la fabriquer (poids divisé par 3, amélioration de l'aéroulque avec une très forte diminution des trainées et des pertes d'énergie associées) ; -la mise à disposition de capteurs et d'outils de mesures et de compréhension des phénomènes du changement climatique (émissions de CO2, pollution, feux de forêts, déforestation, etc.) (voir DEU 2020, § 5.5.3, p. 152 et s). <p>A cet égard, dans le domaine de l'observation de la Terre, le satellite franco-américain SWOT auquel concourt Thales Alenia Space dans le cadre d'un programme commun entre le CNES et la NASA, regroupera des missions d'océanographie (compréhension des effets des courants côtiers sur la biodiversité marine, des écosystèmes, de la qualité de l'eau et des transferts d'énergie, création de modèles plus précis sur les interactions entre les océans et l'atmosphère) et d'hydrologie (évolution du stockage d'eau des zones humides, lacs et réservoirs, et débitmétrie des fleuves). L'instrument du satellite CO2M développé, de même, par Thales Alenia Space, dans le cadre du programme européen Copernicus, permettra d'évaluer l'efficacité des politiques mises en place par les Etats en distinguant les émissions naturelles de CO2 et celles produites par l'activité humaine.</p>	
	<p>La perte de biodiversité génère des risques de différentes natures pour les revenus futurs de Total et notamment dans les domaines de l'approvisionnement en matières premières, l'accès aux territoires pour conduire ses activités et l'acceptabilité de ses opérations. Dans ce contexte, la biodiversité a été identifiée comme un enjeu majeur pour la Compagnie et diverses mesures en faveur de la biodiversité ont été déployées sur le terrain. La Compagnie reconnaît le constat de l'IPBES (Intergovernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services) dans son rapport de 2019 sur la perte massive et mondiale de biodiversité en cours, causée par les activités humaines, notamment par le changement d'usage des sols, la surexploitation des ressources naturelles et l'impact du changement climatique. La biodiversité et les services rendus par la nature sont essentiels et leur perte représente un risque majeur pour l'humanité. Les entreprises ont ainsi un rôle essentiel pour la préservation de la biodiversité, en limitant leurs impacts résiduels négatifs et recherchant des résultats positifs, y compris des opportunités liées au climat. Bien que les enjeux de biodiversité aient un aspect local important, l'impact sur celle-ci est aussi global en raison du changement climatique. Conscient de la nécessité de protéger la nature dont l'humanité dépend, et en lien avec son engagement de contribuer aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies, TotalEnergies s'assure de la prise en compte de la biodiversité dans toutes ses activités. Un des axes de Total pour les ODD consiste en l'excellence environnementale : se montrer exemplaire en matière de gestion de l'environnement et de l'utilisation des ressources naturelles de la planète, contribuant ainsi directement aux ODD 12 (consommation et production durables), 14 (Vie aquatique) et 15 (Vie terrestre). Une politique biodiversité destinée à couvrir les impacts globaux du changement climatique, les impacts locaux ou ordinaires de la compagnie et les impacts potentiels de la chaîne d'approvisionnement sur la biodiversité a été définie. Cette politique a pour objet de protéger la Compagnie des risques ou impacts associés à la biodiversité (difficultés d'approvisionnement, réputation, licence d'exploitation, impacts directs sur les sites...), elle comprend les éléments suivants :</p> <p>Impact global sur la Biodiversité : L'Ambition Climat de la Compagnie et son objectif de Neutralité 2050 sont le principal levier permettant de gérer et réduire l'impact sur la biodiversité sur le plan global. Les différents volets de cette ambition y compris les puits de carbone naturels permettent de réduire la part de contribution directe et indirecte de la Compagnie en matière de changement climatique et donc de réduire la pression sur la biodiversité globale. La prise en compte des risques d'impact sur la biodiversité des énergies renouvelables est intégrée aux règles de gestion des projets et opérations de la Compagnie ; ainsi TotalEnergies a, en 2020, intégré dans son référentiel les bonnes pratiques de l'UICN (Union Internationale pour la Conservation de la Nature) en la matière. La nouvelle entité, Nature Based Solutions, dédiée aux investissements dans les puits de carbones naturels, financera, développera et gèrera des activités qui séquestreront</p>	

naturellement du carbone (reboisement, agriculture régénérative, etc.) et d'autre part, assurera la protection de milieux stockant déjà des quantités importantes de carbone. Ces activités produiront simultanément des co-bénéfices sociaux, économiques et environnementaux, notamment en matière de biodiversité pour les communautés locales. A titre d'exemple, en 2021, TotalEnergies et un de ses partenaire ont signé avec la République du Congo un partenariat pour une opération de boisement de grande ampleur : la plantation d'une nouvelle forêt de 40 000 hectares sur les plateaux Batéké.

Impact local ou ordinaire sur la Biodiversité :

En 2020, la Compagnie étend son ambition en matière de biodiversité à l'occasion de la préparation du Plan Mondial de la Biodiversité des Nations Unies qui a pour objectif de préserver la biodiversité mondiale. L'ambition biodiversité comporte quatre axes, avec un objectif global à 2025 et porte principalement sur l'empreinte directe des opérations de la Compagnie : 1/L'évitement par le biais de zones d'exclusions volontaires, 2/La gestion de Biodiversité dans les Projets, 3/ La gestion de la Biodiversité sur ses sites existants et dans le cadre des cessations d'activités et 4/La promotion de la Biodiversité. Ces 4 axes sont associés à des engagements publics au format SMART dans le cadre de l'initiative Act4Nature Internationale. La Compagnie favorise en premier lieu l'évitement des impacts avec des zones d'exclusion volontaire, notamment dans les zones du patrimoine naturel de l'UNESCO ainsi que dans les zones fragiles tel que la banquise arctique pour ses activités d'exploration & production qui

correspondent aux activités les plus risquées pour la biodiversité. A la date du 31 décembre 2020, aucun de nos sites d'exploration ou d'extraction de pétrole ou de gaz ne se situe dans une zone du patrimoine mondial naturel de l'UNESCO et la Compagnie n'a aucune licence d'exploration dans la zone de banquise arctique. La Compagnie met à jour annuellement son registre biodiversité où 100% des sites sont évalués pour leur sensibilité et risque en matière de biodiversité, selon les critères de UNESCO et de l'UICN (World Database on Protected Areas). TotalEnergies est membre fondateur depuis 2004 du programme PROTEUS (UNEP-WCMC, World Conservation & Monitoring Center) ce qui lui assure un accès mensuel aux données de biodiversité mondiales les plus précises. Les enjeux biodiversité dans les projets du groupe sont gérés suivant la séquence ERC (éviter, réduire et au besoin compenser) et pour chaque nouveau projet situé dans les zones d'intérêt pour la biodiversité que sont les zones UICN I à IV et les zones humides de la Convention Ramsar, un plan d'action en faveur de la biodiversité est mis en place (fin 2020, seuls 5 projets et 2 sites en production nécessitaient un plan d'action biodiversité). De plus, pour chaque nouveau projet qui se situerait dans une zone d'intérêt prioritaire pour la biodiversité que sont les zones UICN I à II et les zones Ramsar, TotalEnergies s'engage à produire un impact positif net sur la biodiversité, attesté par une institution tierce (fin 2020 seul 2 PAB à gain net sont prévus pour les projets du Groupe). Sur chaque site existant important pour l'environnement (tous les sites en production de l'exploration-production, les raffineries, les sites de pétrochimie et de polymères, les centrales électriques à gaz) un plan d'action en faveur de la biodiversité est défini sur la période 2021-2025 et déployé au plus tard d'ici fin 2025 ; un programme a été établi avec 4 sites concernés en 2021 et 14 sites en 2022.

TotalEnergies rend compte de leur mise en œuvre publiquement et notamment via son reporting dans le cadre de l'initiative Act4Nature, à laquelle il est la seule compagnie pétrolière d'importance à adhérer. Par ailleurs, lorsqu'un site cesse son activité, TotalEnergies étudie la création de zones riches en biodiversité (habitats pour espèces rares, sanctuaires de biodiversité ...) comme une des options de remise en état de ce site ; en 2020 environ 17 sites sont candidats à cette démarche et plusieurs sites ont déjà fait l'objet d'une valorisation de la biodiversité.

Impact de la chaîne d'approvisionnement sur la Biodiversité :

La Compagnie a l'ambition d'une intégration progressive de la biodiversité dans les décisions tout au long de ses chaînes de valeur, de la production des matières premières naturelles jusqu'à la fin de vie des produits après usage par les consommateurs (engagement commun n°4, Act4nature). Le questionnaire RSE de la base de données fournisseurs de la Compagnie intègre la Biodiversité comme critère systématique de qualification des fournisseurs de biens. Par conséquent les fournisseurs ayant des activités d'extraction de matière première ou de production dans les zones du patrimoine naturel de l'UNESCO ne peuvent pas devenir fournisseurs de la Compagnie. TotalEnergies identifie aussi ses fournisseurs ayant des activités situées dans les aires protégées (IUCN I à IV et zones humides Ramsar) et exige qu'ils aient des plans d'action biodiversité pour gérer leurs impacts, en l'absence desquels ces fournisseurs ne peuvent pas non plus devenir fournisseurs du Groupe. Pour ce qui concerne spécifiquement ses approvisionnements d'origine agricole, partout dans le monde, des exigences de durabilité sont respectées par les biocarburants incorporés par la Compagnie en application des réglementations en vigueur. TotalEnergies commercialise et produit des biocarburants pour partie issus de matières premières agricoles. Tous les biocarburants incorporés par la Compagnie en Europe sont certifiés durables type ISCC EU selon un système de bilan massique exigé par l'Union Européenne. Cette certification impose des critères de durabilité et de traçabilité des huiles (bilan carbone, non-déforestation, bonne utilisation des terres, respect des droits humains).

Pour aller plus loin : La Compagnie mène plusieurs programmes de R&D en matière de gestion d'impact sur la biodiversité. Parmi eux, figurent le développement, avec l'UNEP-WCMC d'une méthodologie d'indicateurs d'empreinte biodiversité consolidable au niveau TotalEnergies et incluant la métrique STAR (Species Threat Abatement Reduction) développée par l'UICN. Cette méthodologie qui est en outre soutenue par Fauna Flora International et Conservation International a vocation à devenir un standard international. La R&D de TotalEnergies mène des travaux avec le UNEP-WCMC sur la cartographie des zones vulnérables au changement climatique qui pourraient être pris en compte dans le cadre des futurs projets et activités en

	<p>termes notamment d'évaluation et gestion d'impact cumulés. Enfin, une démarche de mécénat destinée à participer à l'effort mondial de la restauration et de la promotion de la biodiversité, est menée dans le cadre du programme Climat, Littoraux et Océans de Total Foundation. TotalEnergies souhaite soutenir des actions de sensibilisation et d'éducation des jeunes à la biodiversité et des actions de recherche. TotalEnergies s'engage également à partager les données de biodiversité collectées dans le cadre des études environnementales sur les projets de la Compagnie avec la communauté scientifique et le grand public ; le Groupe a rejoint la plateforme internationale Global Biodiversity Information Facility (GBIF). Les premières données chargées concernent les projets du Groupe en Angola et au Danemark. TotalEnergies est la seule super major à partager de la sorte ses données biodiversité.</p>	
<p>UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD</p>	<p>La préservation de la biodiversité représente une opportunité d'attractivité pour les actifs du Groupe. Lors de l'analyse de ses risques extra-financiers, le Groupe n'a pas identifié la perte de biodiversité comme représentant un risque pour ses revenus futurs. Le risque identifié par le Groupe lié à cette question concerne son acceptabilité locale et la préservation de sa license to operate. C'est pourquoi le Groupe s'est doté d'une stratégie en matière de biodiversité visant à limiter ses impacts directs et indirects sur les principaux leviers de perte de biodiversité et d'améliorer la valeur écologique de ses actifs au travers de plans d'action spécifiques. Le Groupe s'est engagé à ce que d'ici 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 100% de ses nouveaux projets de développement atteignent un gain net de biodiversité, • 100% de ses projets de développement mettent en place un plan d'action en matière de biodiversité, et • 100% de ses actifs existants ayant un fort enjeu en matière de biodiversité aient un plan d'action associé. <p>Dans le cadre de l'élaboration de sa stratégie en matière de biodiversité, le Groupe a conduit une étude des impacts de ses activités sur la biodiversité et de ses dépendances aux services écosystémiques. Une large part de ces dépendances est liée à l'environnement direct de nos actifs immobiliers et pour lesquels le Groupe peut jouer un rôle actif dans la préservation et le redéveloppement des services écosystémiques en milieu urbain (par exemple : utilisation de végétaux dans nos projets de développement ou sur nos sites existants pour réduire l'effet îlot de chaleur en zone urbaine). URW – AGM 2021 – Questions écrites. En matière d'approvisionnement, la dépendance clé du Groupe aux ressources naturelles concerne notre activité de développement et les matériaux de construction. Le Groupe a adopté au travers de son « Sustainability Brief » deux approches complémentaires pour réduire l'exposition aux risques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'optimisation des quantités de matière mises en œuvre dans nos projets, en lien avec nos objectifs d'économie circulaire et de réduction de l'empreinte carbone de nos activités de construction. • La sélection des matériaux utilisés, en visant le développement de la mise en œuvre de matériaux biosourcés et par nature renouvelables, et en privilégiant des matériaux certifiés ou issus de sources certifiées (par exemple : origine des granulats ou du bois). <p>Il existe également pour nos sites existants un risque identifié en matière d'énergie, dont la gestion passe par le développement de production d'origine renouvelable sur nos actifs (15,4MW de capacité installée) et la sécurisation de contrats d'approvisionnement en électricité d'origine renouvelable pour nos actifs (95% pour les commerces, 100% pour les bureaux et centres de congrès et expositions). Dans ce cadre, compte tenu de la disparité géographique et des différents types d'actifs, les plans d'action et les leviers exacts utilisés sont définis au niveau de chacun des actifs ou projets de développement.</p>	

<p style="text-align: center;">VEOLIA ENVIRONNEMENT</p>	<p>Les activités de Veolia contribuent, par nature, à préserver les milieux (eau, air, sol) et la biodiversité. Ses métiers de gestion de l'eau, des déchets et de l'énergie sont en interaction directe avec les milieux naturels. La collecte et le traitement des déchets et des eaux usées limitent la diffusion des pollutions urbaines et industrielles dans les sols, les masses d'eau et l'atmosphère, etc. A contrario, les activités du groupe peuvent aussi avoir des impacts environnementaux directs ou indirects qui participent à la perte de biodiversité, du fait de la consommation de ressources naturelles, de la pollution résiduelle contenue dans les rejets des exploitations, etc.</p> <p>Dans le cadre de sa raison d'être et de son programme stratégique Impact 2023, Veolia a pris pour engagement de combattre les pollutions et accélérer la transition écologique. Cet engagement se décline en plusieurs objectifs, dont celui de protéger les milieux et la biodiversité.</p> <p>Pour limiter l'érosion et la perte de la biodiversité, Veolia est impliqué à 2 niveaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> -en réduisant les impacts de ses activités et de celles de ses clients sur la nature sur les 5 facteurs de dégradation de la biodiversité (1), -en créant les conditions favorables à la préservation des écosystèmes et des espèces <p>Dans le cadre de son programme stratégique Impact 2023, Veolia a choisi de focaliser son action sur les sites ayant potentiellement le plus d'impacts sur les milieux et la biodiversité et s'est fixé l'objectif d'atteindre 75 % de taux d'avancement des plans d'actions visant à améliorer l'empreinte milieu et biodiversité des sites sensibles. En 2020, le groupe a développé pour ses activités un outil d'empreinte "milieux et biodiversité" permettant d'évaluer les 5 facteurs d'érosion de la biodiversité à l'échelle d'un site, et de définir un plan d'action adapté à ses enjeux.</p> <p>Par ailleurs, Veolia engage également ses sites à mettre en œuvre des pratiques plus vertueuses pour la biodiversité, quel que soit leur niveau d'enjeu et s'est fixé 3 autres objectifs à horizon 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - « zéro » utilisation de produit phytosanitaire (dans le cadre de la gestion des espaces verts du site) sur 75 % des sites ; - mise en place d'une gestion écologique sur 75 % des sites de plus de 1 hectare ; - 50 % des sites ayant dispensé une sensibilisation en interne ou en externe aux enjeux de la protection des milieux et de la biodiversité. <p>Pour plus de détails, s'agissant notamment des moyens, je vous invite à prendre connaissance des éléments figurant à la section 4.2.4 Protection des milieux et de la biodiversité (pp. 219 à 225) du document d'enregistrement universel 2020.</p> <p>(1) 5 facteurs de dégradation de la biodiversité : la destruction et la fragmentation des habitats, la pollution des milieux, la surexploitation des ressources biologiques, les changements climatiques et les espèces exotiques envahissantes.</p>	
<p style="text-align: center;">VINCI</p>	<p>VINCI s'est engagé dans la démarche act4nature international, spécifiant ainsi une feuille de route pour intégrer les enjeux de biodiversité dans la gestion de ses activités. 5 axes sont ainsi mis en œuvre, portant sur les enjeux de pilotage et de gouvernance, d'amélioration des connaissances, de mise en place d'outils et démarches, de déploiement de plans d'actions spécifiques au terrain et enfin de recherche et développement.</p> <p>Au niveau des projets, cela consiste à appliquer la démarche « Eviter, Réduire, Compenser », mais aussi à travailler avec les parties prenantes pertinentes pour mettre en place les bonnes mesures. Ainsi, plusieurs partenariats scientifiques sont en cours pour structurer ces démarches (par exemple avec le Museum National d'Histoire Naturelle pour Eurovia ; avec la LPO pour VINCI Autoroutes ; ou encore plus de 50 partenariats avec des associations locales proches de nos sites d'exploitation).</p> <p>Les indicateurs mis en œuvre sont à la fois des indicateurs de mesure du déploiement en interne, tels que le nombre de sites engagés dans une démarche biodiversité, mais également de performance tels que les consommations de produits phytosanitaires ou encore le nombre de projets labélisés selon des critères de biodiversité.</p>	
<p style="text-align: center;">VIVENDI</p>	<p>En 2020, Vivendi a mené une évaluation des risques et opportunités liés au changement climatique susceptibles d'impacter le groupe. Il en est ressorti notamment que les activités du groupe présentent peu de risques industriels et environnementaux significatifs pouvant avoir un impact sur la biodiversité. En effet leur nature est principalement tertiaire et une grande partie des actifs du groupe est de nature incorporelle. Concernant Editis, l'impression de papier peut toutefois avoir un effet sur la déforestation, c'est pourquoi Editis s'est pleinement investi dans la protection des forêts, en garantissant aujourd'hui un approvisionnement responsable et l'entière traçabilité de son parcours de fabrication grâce à la certification FSC® (Editis étant le seul acteur de l'édition en France à être membre FSC). 100% des livres imprimés chez Editis sont certifiés FSC® (hors coffrets et fabrications spéciales) et 58% de la production est réalisée en France (33% en Europe, 9% en Asie). Le groupe suit par ailleurs avec beaucoup d'attention les travaux de la TNFD – Taskforce on Nature-related Financial Disclosures et s'appuiera sur celle-ci si nécessaire pour faire évoluer son cadre de reporting en y intégrant certains éléments relatifs à la biodiversité si ceux-ci s'avèrent pertinents.</p>	
<p style="text-align: center;">WORLDLINE</p>	<p>Conformément à son analyse de matérialité, la perte de la biodiversité a peu d'impact sur les revenus futurs de Worldline dans la mesure où aucun de ses produits et services ne dépend de matière première issue du vivant.</p> <p>Cependant, le Plan de Continuité de Worldline intègre les risques liés à une diminution du personnel suite à une augmentation du nombre de maladies graves et de pandémies. D'après l'Organisation Mondiale de la Santé, la perte de biodiversité peut avoir un impact direct non négligeable sur la santé des populations.</p> <p>Worldline anticipe un impact plus important de la raréfaction des matières et les difficultés d'approvisionnement sur son activité. Worldline s'engage à anticiper la raréfaction de certains matériaux entrant dans la fabrication de ses produits notamment en déployant des plans de continuité d'activité permettant de maintenir et d'améliorer la résilience globale. Ces éléments sont détaillés dans la réponse à la question suivante. Cette démarche est certifiée ISO 22301 à l'issue d'un audit externe.</p>	

Sociétés	Q3 - Comment anticipez-vous la raréfaction de certaines ressources naturelles et les difficultés d’approvisionnement de vos ressources stratégiques ? En quoi cela affecte-t-il vos modèles économiques et comment sécurisez-vous vos filières d’approvisionnement ?	
	Réponses des sociétés	Evaluation par le WBR
AIRBUS GROUP	<p>The Company strives to make environmental and societal responsibility a core element of its procurement process, managing the relationships with suppliers through sourcing strategy, supplier selection, contract management, supplier monitoring and development. The Company’s suppliers must comply with all applicable laws and regulations. In addition, all business should be conducted by suppliers in compliance with the principles of the Company’s Supplier Code of Conduct. The Company’s Supplier Code of Conduct is the document of reference for the Company’s responsible supplier management (available at https://www.airbus.com/content/dam/corporate-topics/corporate-social-responsibility/ethics-and-compliance/Supplier-Code-Conduct-EN.pdf). This Supplier Code of Conduct represents the group-wide values and principles in line with internationally recognised standards and conventions (such as OECD and ILO). In 2020, in order to further embed sustainability activities throughout its supply chain, the Company formalised a Sustainable Supply Chain Roadmap (“SSCR”). This multifunctional and multidivisional team has responsibility for leading and monitoring progress around the implementation of the four commitments of the Company’s sustainability strategy throughout the Company’s supply chain. This includes environment, human rights and inclusion, safety (including product safety and health and safety and quality) and business ethics. The SSCR reports into a steering committee chaired by the Head of Sustainability & Environment and the Head of Procurement Responsibility & Sustainability and includes the representative of the Chief Procurement Officer of the Company and the Chief Procurement Officer of its two Divisions as well as the Head of Health & Safety, the Head of Product Safety and the Head of Ethics & Compliance, or their nominated representatives. The EVP Communication and Corporate Affairs and the Chief Procurement Officer of the Company act as sponsors of the SSCR. In addition, the Head of Procurement Responsibility & Sustainability department is part of the Procurement Leadership Team (PLT) and is responsible for facilitating the exchange of feedback on sustainability activities between the SSCR and the PLT on a regular basis. All sustainability activities in the supply chain are based on the following key elements and principles of due diligence following the Organisation for Economic Co-operation and Development (“OECD”) Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct: – supply base risk mapping; supplier engagement and contractual requirements; supplier assessment/audits and development plans; policies, tools and reporting."</p>	
AIR LIQUIDE	<p>L’électricité et le gaz naturel sont les principales matières premières des unités de production. Leur disponibilité est donc essentielle pour le Groupe. Quand les marchés locaux le permettent, les filiales du Groupe assurent leur approvisionnement en énergie à travers des contrats d’achat sur le moyen et long terme et la mise en concurrence de fournisseurs locaux, avec l’objectif d’obtenir la fourniture d’énergie la plus fiable, avec une empreinte carbone réduite et au coût le plus compétitif disponible sur le marché.</p> <p>Air Liquide est attentif à la gestion de l’eau et tout particulièrement dans les zones de stress hydrique. Afin de mieux maîtriser le risque de gestion de l’eau, une politique Groupe sur l’eau est actuellement en cours de rédaction. Cette politique permettra notamment de déployer les bonnes pratiques et mesurer l’impact que l’utilisation de l’eau dans les sites Air Liquide peut avoir sur les populations.</p> <p>D’une façon générale, le Groupe a une politique d’achat responsable (sustainable procurement). Les fournisseurs sont évalués selon différents critères relatifs à leur empreinte environnementale (voir page 113 et suivantes du Document d’Enregistrement Universel).</p>	
ALSTOM	<p>Une cartographie de l’utilisation des matériaux critiques a été établie par les équipes d’éco-conception, ce qui permettra, dans le futur, de définir et mettre en œuvre des mesures d’atténuation. Cette année, Alstom a défini sa Feuille de Route pour l’Economie Circulaire, sur la base de trois axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conception et production : intégration d’une approche d’économie circulaire dans la conception et la production de nos solutions ; - Maintenance et modernisation : augmentation de la durée de vie des composants, promotion des solutions de réparation et de réutilisation, et développement de centres de réparation locaux ; - Gestion des déchets et recyclage : renforcement des programmes de recyclage des déchets tout en contribuant au développement d’entreprises locales, recyclage des matériaux critiques. 	
ARCELORMITTAL	<p>Our strategy team monitors market intelligence on strategic resource availability over the long term, whilst our procurement team maintains close relations with our core and strategic suppliers. Having said that, our 2030 CO2 reduction targets and our commitment to transition to net zero by 2050 mean that our supply chain is likely to transition away from coking coal. For example, in Spain and Germany we have signaled our intention to move to natural gas and green hydrogen when it is available, and to that end we are active in regional networks such as the North Coastline network and the Hamburg Hydrogen Network in Germany. We have modelled the costs of the transition both in terms of the capex involved (ref Q1) and our modelling indicates that green hydrogen costs will need to come down to below \$1 per kg in order to be competitive. We are planning an in depth scenario analysis project beyond our existing policy-based modelling which will look at the impact of climate change and the climate transition on resource availability and costs.</p>	


ATOS	La sécurisation des filières d’approvisionnement est – et a toujours été – un élément essentiel de la gestion des risques d’entreprise. L’anticipation des ressources nécessaires aux activités de l’entreprise fait partie du processus de planification stratégique. Par ailleurs, nous veillons à construire des relations de partenariat sur le long terme avec nos fournisseurs stratégiques. À cet égard, l’engagement de nos fournisseurs en matière de trajectoire de décarbonation apporte une nouvelle dimension à ces partenariats, et à la stratégie fournisseurs dans son ensemble. En effet, les enjeux de décarbonation nécessitent d’identifier précisément l’ensemble des contributions de nos fournisseurs aux émissions de carbone d’Atos. Cette analyse permet d’améliorer encore l’identification et le suivi des sources d’approvisionnement de nos fournisseurs en ressources naturelles, leur disponibilité et leur contribution à notre programme environnemental.	
AXA	Nos filières d’approvisionnement – caractérisées par notre activité de services financiers - ne sont pas directement à risque en terme de raréfaction de matières premières. Cependant, ce sujet, entre autres, est pris en compte dans l’analyse dite des risques environnementaux déployée au sein de notre gestion d’actifs, en fonction des secteurs d’activités concernés.	
BOUYGUES	En ce qui concerne les ressources naturelles utilisées par Colas (premier utilisateur de ressources naturelles en volume du Groupe), nous anticipons la raréfaction de ces ressources en complément de la difficulté croissante d’ouvrir de nouveaux sites d’extraction de matières premières minérales, par l’augmentation croissante de la part du recyclage qui était de 16 % (2020). Pour l’ensemble des autres métiers, le recours à l’éco-conception et au réemploi se généralise progressivement à l’instar de ce que nous réalisons avec l’éco-conception des box internet et le réemploi des smartphones de seconde main.	
BNP PARIBAS	En tant qu’entreprise de services, BNP Paribas ne dépend pas véritablement directement de ressources matérielles stratégiques. En revanche, certains des clients du Groupe ou des entreprises dans lesquelles BNP Paribas investit pourraient, à court, moyen ou long terme, rencontrer des difficultés d’approvisionnement en ressources stratégiques. Cette dimension est incluse dans les analyses sectorielles et individuelles que nos experts conduisent pour analyser les risques auxquels sont confrontés nos clients. Ainsi, le département des EIS (Études Industrielles et Sectorielles), au sein de la Direction des Risques, conduit régulièrement des analyses sectorielles détaillées à usage interne, intégrant notamment de telles considérations. Une telle question peut aussi se poser, toujours de manière « indirecte », pour certains de nos segments d’achats tels que les segments IT avec les tensions sur le marché des semi-conducteurs ou les catégories d’achat dérivées du papier (chéquiers, fournitures de bureau). Ce type de risque est traité en premier lieu par nos fournisseurs, avec lesquels nous assurons un suivi en deuxième ligne sur leur capacité à répondre à nos besoins.	
CAPGEMINI	Il n’y a aucune dépendance. Nous sommes une société de services qui utilise peu de matières premières. Par exemple, les problèmes liés aux métaux de terres rares touchent principalement les sociétés de semiconducteurs et d’écrans. Des solutions alternatives et de nouvelles sources ont été découvertes, comme récemment en Australie.	
CARREFOUR	Les risques identifiés relatifs à la maîtrise des chaînes d’approvisionnement nécessitent une gestion et une prise en compte particulière. Le groupe Carrefour a mis en place des outils dédiés d’analyse et de gestion des risques (notamment des cartographies précises et distinctes, permettant d’affiner le niveau d’évaluation du risque en continu). Les risques ci-dessous ont été identifiés comme prioritaires et font l’objet de plans d’actions spécifiques : <ul style="list-style-type: none"> •déforestation liée à la conversion de terres pour l’agriculture (les matières premières prioritaires sont le bœuf au Brésil, l’huile de palme, le bois et papier et le soja) ; •atteintes à la biodiversité et non respect des droits de l’homme liés à l’exploitation des ressources de la mer et à l’aquaculture ; •atteintes à l’environnement liées à la production agricole de fruits et légumes et à l’utilisation d’OGM ; •rupture des chaînes d’approvisionnement en cas d’événement exceptionnel (crise sanitaire, catastrophes naturelles et changement climatique). <p>Le Groupe a mis en place des règles d’achat spécifiques à certaines matières premières, rédigées en concertation avec les parties prenantes (experts, ONG, clients, fournisseurs, pouvoirs publics, etc.). Ces règles, appelées « Règles d’achat produits RSE et transition alimentaire », ont été mises à jour en 2020. Carrefour agit sur l’ensemble de sa chaîne d’approvisionnement au travers des exigences établies pour ses fournisseurs directs et de son implication à différents niveaux dans le cadre de coalitions d’acteurs (Consumer Goods Forum, SoS Cerrado manifesto, Manifeste soja français, ...).</p> <p>Enfin, Carrefour s’appuie sur son savoir-faire dans l’accompagnement et la création de filières agricoles afin de sécuriser ses approvisionnements et construire des relations durables. Carrefour sécurise par exemple ses filières biologiques et ses Filières Qualité Carrefour afin de faciliter la mise en œuvre de pratiques pérennes et respectueuses de l’environnement. Le Groupe promeut la transition agricole durable à travers 3 axes : (i) des conditions contractuelles plus justes avec les fournisseurs (comportant des engagements à long terme de prix et de volume), (ii) le développement et la valorisation d’une offre de produits responsables et (iii) la mise en place de solutions de financement.</p>	

CREDIT AGRICOLE	<p>Comme d'autres acteurs du secteur bancaire, les approvisionnements opérationnels ne sont pas directement impactés par la raréfaction des ressources.</p> <p>En revanche Crédit Agricole S.A. considère que les problèmes d'approvisionnement liés à la raréfaction des ressources qui affecteraient ses clients pourraient, indirectement, impacter son activité. C'est la raison pour laquelle l'analyse de la performance ESG des clients « entreprises » occupe d'ores et déjà une place importante dans les décisions de financement et d'investissement qui ira croissante avec la montée en puissance des outils cités à la question 1.</p>	
DANONE	<p>Les activités de Danone sont directement liées à la nature et à l'agriculture, où nous sommes confrontés à des défis majeurs tels que la sécurité alimentaire, la compétitivité, la volatilité des prix et l'accès aux matières premières. Cela signifie que la durabilité de nos activités dépend de notre capacité à renforcer et à protéger la chaîne alimentaire mondiale, tant en termes de qualité que de quantité. Pour cela, nous bénéficions de plusieurs années d'expérience de partenariat avec les producteurs de lait, de protection de nos sources naturelles et de leurs bassins versants, et de collaboration avec les communautés locales.</p> <p>Au niveau de ses matières premières, Danone a identifié le lait, l'eau et le plastique comme ressources clés pour sa croissance, et a créé la fonction Cycles and Procurement en 2017, qui est renforcée désormais par son organisation « Design to Delivery », afin d'avoir une approche systémique, de bout en bout et transversale sur les différents défis rencontrés pour ces ressources stratégiques.</p> <p>D'autre part, nous soutenons l'agriculture régénératrice qui repose sur trois axes : la protection des sols, le soutien de nouvelles générations d'agriculteurs et la promotion du bien-être animal. Nous valorisons des pratiques qui accroissent la présence de matière organique dans les sols et aident à séquestrer plus de carbone : rotation des cultures, réduction des labours ou encore meilleure gestion des effluents d'élevage et du compost. Des études ont également montré que des sols plus sains résistent mieux à la sécheresse, ainsi qu'à l'érosion due à des précipitations importantes. Les sols sains sont capables d'une meilleure rétention d'eau, ce qui dynamise leur capacité à entretenir les micro-organismes et la croissance végétale. Nous considérons que le bien-être animal est directement lié à la régénération environnementale et économique des fermes mais aussi à leur performance et à leur compétitivité : en effet, des fermes de produits laitiers qui respectent les fondamentaux du bien-être animal ont montré une production accrue de lait et qui plus est de meilleure qualité.</p> <p>Enfin, Danone a publié en juin 2020 sa Politique Eau, dans laquelle l'entreprise réitère le rôle de l'agriculture régénératrice pour assurer le respect des écosystèmes naturels et les cycles de l'eau, définit ses engagements selon différents horizons et réaffirme son soutien à ses partenaires de l'amont agricole pour la mise en place de pratiques favorables à la biodiversité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • préserver et améliorer la structure physique et biologique du sol pour y accroître le taux de matière organique, via la réduction du labour, la rotation des cultures et l'augmentation de la couverture permanente des sols ; • maintenir la capacité naturelle du sol à réguler les ressources en eau ; • préserver la biodiversité animale et végétale en limitant les intrants (engrais minéraux, pesticides et autres produits chimiques) et en augmentant les zones d'habitats naturels (y compris la protection des cours d'eau). À cet égard, Danone s'engage à augmenter les zones tampons d'au moins 15 % au sein des exploitations agricoles d'ici à 2030. 	
DASSAULT SYSTEMES	<p>En tant qu'éditeur de logiciels, notre activité ne repose pas sur l'achat et la transformation de matières premières comme c'est le cas pour les entreprises manufacturières. Nous achetons ou louons essentiellement des équipements informatiques et c'est à ce titre que nous sommes exposés à la rareté de certaines matières premières entrant dans leur fabrication qui pourrait avoir pour effet une augmentation de coûts.</p> <p>Par ailleurs, nos logiciels aident nos clients à accroître leur efficacité et à diminuer leur consommation en ressources naturelles, notamment grâce à l'intégration entre conception et simulation qui permet de grandement réduire le poids des produits en conservant leur résistance. Nous avons en outre créé des solutions dédiées à l'éco-design qui permettent d'optimiser la conception de produits sous contrainte d'empreinte écologique.</p>	
ENGIE	<p>Une étude a été menée sur les ressources les plus critiques utilisées pour mener à bien les activités d'ENGIE via le prisme de la rareté physique des ressources et leurs risques géopolitiques. Cette étude a mis en exergue 3 activités à surveiller : les renouvelables, les batteries et les électrolyseurs pour la production d'Hydrogène. Des travaux sont en cours pour améliorer significativement la gestion de fin de vie des matériaux – principalement pour les filières solaires, éoliennes et batteries.</p> <p>Des travaux sont aussi en cours sur la raréfaction de l'eau dans certaines régions du monde, via l'analyse et la mise en place de plans de mitigation pour les sites situés dans les zones de stress hydrique extrême.</p>	

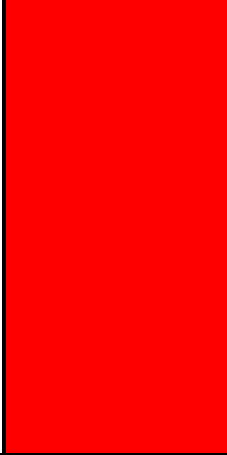
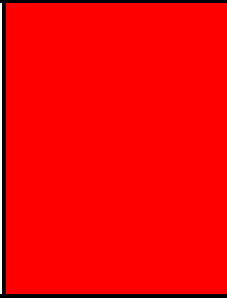
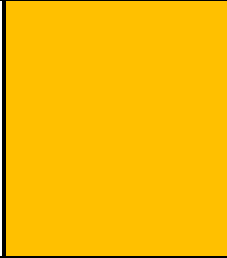
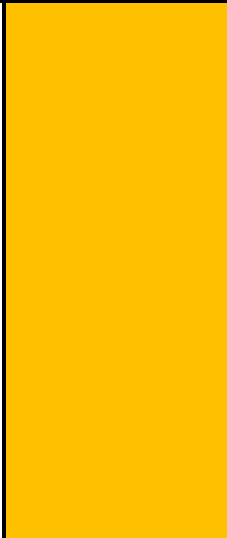
<p style="text-align: center;">ESSILORLUXOTTICA</p>	<p>The Company aims to maintain a good knowledge of global climate projections and assess its exposure to physical risks of climate change to improve its resilience and prepare the business for potential consequences. Through its operating subsidiaries, EssilorLuxottica has made efforts across the value chain with the ambition of limiting and reducing its impact on the climate. These include investing in energy efficiency programs and optimizing their production equipment and logistics flows, while innovating in the field of sustainable raw materials and low-carbon products and services.</p> <p>The Company conducts specific climate risk assessments in addition to the CSR risk assessment which is part of with the Group-wide risk assessment process. Water risks are also assessed in the main areas where EssilorLuxottica's sites are located combining results from the WWF Water Risk Filter with both basin risk assessment and site-specific information. By doing so, the Company is able to identify water risks, seize their potential impact and monitor the implementation of water stewardship projects. In 2020, based on a renewed assessment for an expanded scope of sites, manufacturing sites in five locations (Delhi and Bangalore in India, Chihuahua and Tijuana in Mexico and Madrid in Spain), accounting for 3% of the Company's total water use, are exposed to water risks with potential restrictions on water withdrawals imposed by local authorities, increases in the cost of water as well as potential questions from local stakeholders who are also dependent on these water resources. EssilorLuxottica mitigates the related water risks by defining a more stringent water roadmap for these sites with specific water efficiency targets, water supply management and interaction with local communities.</p> <p>Finally, the Company's employees are also involved in specific initiatives aimed at raising awareness around climate change and sustainability, such as climate change awareness workshops and elearning modules on water and energy saving and on the protection of the environment.</p> <p>Please, refer to the Climate change section of Chapter 4 of the EssilorLuxottica 2020 Universal Registration Document.</p>	
<p style="text-align: center;">HERMES INTERNATIONAL</p>	<p>La gestion des matières premières est l'un des six piliers stratégiques du Groupe. Le développement durable d'Hermès repose sur des matières premières d'exception, d'origine naturelle et renouvelables, qui permettent de fabriquer des objets durables. Elles sont obtenues avec la volonté de contrôler leur empreinte et utilisées avec respect en optimisant leur usage. Plus largement, Hermès s'engage à développer durablement les chaînes d'approvisionnement, en allant au-delà du respect des réglementations dans les domaines environnementaux, éthiques et sociaux, et en contribuant à la disponibilité future de ces ressources.</p> <p>Les matières stratégiques du groupe (cuir, cachemire, soie) sont toutes issues de filières renouvelables. Nos cuirs par exemple, essentiellement bovins, sont des sous-produits de l'industrie alimentaire, et proviennent à plus de 90% de France et d'Europe. Sur certaines filières, par exemple les cuirs précieux, l'intégration verticale du groupe sécurise l'accès du groupe à la ressource.</p> <p>Le groupe a mis en place une approche systématique d'analyse de ses filières, avec des diagnostics précis des enjeux et risques pour chacune d'entre elles, conduites avec des cabinets experts. Lors des travaux d'analyse des risques sur le changement climatique mentionné ci-dessus, nous avons également analysé les risques induits de raréfaction de ces ressources. Des boîtes à outils et « briefs filières » ont été développées pour les acheteurs et pour nos partenaires au sein de ces filières, qui permettent d'exercer un suivi de ces enjeux.</p> <p>Grace à ces informations, le groupe renforce la sécurisation de ses approvisionnements, peut mettre en œuvre une politique de diversification et de limitation de la dépendance vis-à-vis de ses fournisseurs le cas échéant, et constituer des stocks de sécurité. Si nécessaire, des prises de participation permettent de sécuriser ces relations et filières. Par ailleurs, fidèle à la tradition de foisonnement créatif et de recherche des plus belles matières, les équipes d'Hermès explorent en permanence de nouveaux territoires matière.</p> <p>Enfin, le groupe a créé un comité « circularité » en 2020, afin d'explorer les pistes de l'up-cycling interne (par exemple sur la soie et le cachemire), et a engagé des projets de réutilisation de ses chutes de productions. Ces initiatives contribueront, à terme, à réduire la dépendance du groupe.</p>	

KERING	<p>Les Maisons du Groupe utilisent principalement des matières naturelles pour la fabrication de leurs produits, ces matières premières proviennent d'exploitations agricoles, de pâturages, de forêts et de mines. Avec des chaînes d'approvisionnement réparties sur l'ensemble de la planète (la laine en Nouvelle-Zélande, le cachemire en Mongolie, le coton biologique en Inde...), la préservation et le bon fonctionnement des écosystèmes sont primordiaux pour Kering. La raréfaction des ressources est l'un des principaux facteurs de risques matériels identifiés par le Groupe dans le cadre de sa cartographie annuelle des risques (cf. pages 461 et 480 du Document d'enregistrement universel 2020). Cette analyse a d'ailleurs été confortée à l'occasion de la mise à jour de l'exercice de matérialité conduite en 2020, dans laquelle l'enjeu « approvisionnement durable en matières et matériaux alternatifs » est ressorti comme un enjeu crucial pour le Groupe et ses parties prenantes. Cet enjeu constitue ainsi une priorité au cœur de la stratégie de Kering et ses Maisons, qui s'efforcent de réduire les impacts négatifs sur l'environnement en s'approvisionnant en matériaux issus de sources privilégiées telles que définies dans les Kering Standards. Le Groupe a notamment défini 2 objectifs à horizon 2025, en complément d'une approche structurée tout au long de sa chaîne de valeur, impliquant l'ensemble des acteurs concernés au premier rang desquels ses fournisseurs et sous-traitants, pour sécuriser un accès pérenne aux matières premières :- Assurer la traçabilité de 100 % de nos matières premières clés jusqu'au pays d'origine au minimum – déjà atteinte à 91 % en 2019 ; - Assurer l'alignement de 100 % de nos matières premières clés avec les Kering Standards – taux d'alignement de 74 % en 2019. Ces standards reposent sur cinq piliers (l'impact social, l'impact environnemental, la traçabilité, l'utilisation de substances chimiques et le bien-être animal) et listent les certifications tierces recommandées dans nos chaînes d'approvisionnement qui garantissent des pratiques agricoles à faible impact, telles que l'agriculture biologique par exemple. Ils servent de guide pour définir la conformité des fournisseurs concernant les matières premières et présentent deux niveaux d'atteinte : le minimum requis et les meilleures pratiques à atteindre pour 2025 au plus tard, en ligne avec la stratégie Développement durable du Groupe et de ses objectifs à cette échéance. Le Groupe a mis en place des partenariats privilégiés avec ses fournisseurs et a entrepris une politique de recherche active de nouveaux partenaires. En outre, le Groupe renforce les synergies au sein de sa chaîne de production, par le biais d'acquisitions ou d'associations d'activités stratégiques dans la sous-traitance. Le Groupe s'assure que ses fournisseurs et sous-traitants sont en conformité avec ses exigences en matière d'éthique et de conduite responsable des affaires, et en particulier, avec la Charte Fournisseurs du Groupe, incluse dans le Code d'éthique de Kering. Le Groupe s'assure de manière concomitante du respect par ses fournisseurs des lois et législations et de la conformité de ses approvisionnements aux normes internationales. La qualité, la sécurité et la régularité de l'approvisionnement en matières premières animales et végétales du Groupe dépendent du strict respect de grandes conventions, au premier rang desquelles la Convention CITES, et du bon maintien de l'équilibre d'écosystèmes, pour certains déjà fragilisés. C'est pour répondre aux enjeux cruciaux liés à la biodiversité, à sa préservation et à sa restauration, que le Groupe a publié en 2020 sa Stratégie Biodiversité et s'est fixé de nouveaux objectifs spécifiques et ambitieux en la matière, visant à atteindre un « impact net positif » sur la biodiversité d'ici à 2025. Parmi les moyens mis en place figure notamment le lancement d'un fonds, le Kering Regenerative Fund for Nature (cf réponse à la question 2), créé pour soutenir la transition du secteur de la mode vers une agriculture régénératrice et doté de 5 millions d'euros.</p>	
LEGRAND	<p>La pénurie et raréfaction des matières est un des risques opérationnels du Groupe suivi par la Direction Achats Groupe dans le cadre de sa politique de gestion des risques. Legrand a historiquement une politique de multi-sources d'approvisionnements, en particulier sur les ressources stratégiques. Nous identifions et estimons le risque potentiel ainsi que l'horizon de la pénurie. Nous travaillons avec les centres de R&D et laboratoires matériaux afin de trouver des solutions de substitutions. Dans le cadre de la crise actuelle de tensions d'approvisionnements, nous avons organisé une gestion de crise spécifique depuis fin du troisième trimestre 2020. Nous sécurisons l'approvisionnement de nos produits à rotation importante et activons très opérationnellement les alternatives de multi-sources lorsque des risques de pénuries se présentent.</p>	
L'OREAL	<p>La préoccupation constante de L'Oréal est d'approvisionner ses matières premières en garantissant la durabilité des ressources et la qualité. Depuis 2005, la Recherche de L'Oréal s'est inscrite dans une démarche de pérennisation de ses filières d'approvisionnement afin que celles-ci répondent aux enjeux de valorisation responsable de la biodiversité, dans le cadre du protocole de Nagoya. Pour cela, le Groupe privilégie l'utilisation de matières premières d'origine renouvelable et s'assure que l'approvisionnement est effectué de manière responsable. Depuis plus de dix ans, la chimie verte, visant à prévenir la pollution en amont et à lutter contre l'utilisation et la contamination de l'environnement à la source, est devenue un catalyseur de la politique d'innovation durable de L'Oréal. Les résultats d'ores et déjà atteints dans le cadre du programme Sharing beauty With All figurent en pages 230 et 231 du DEU 2020 et les engagements du Groupe à l'horizon 2030 dans le cadre du programme L'Oréal pour le Futur sont présentés dans le DEU 2020 Pages 153 et suivantes.</p>	
LVMH	<p>LVMH mène régulièrement une analyse systémique d'exposition à différents risques avec l'aide du prestataire Verisk Maplecroft et notamment aux risques environnementaux. En plus des opérations en propre, près de 30 000 fournisseurs et prestataires, qui représentent 90 % des dépenses du groupe ont fait l'objet d'une évaluation de leurs niveaux de risque en 2020. L'impact sur les écosystèmes et l'épuisement des ressources naturelles font partie des risques identifiés. En conséquence, LVMH déploie une politique ambitieuse de « mitigation » mais également d'adaptation à la raréfaction des ressources : Une politique de diversification des sources d'approvisionnement; Un programme d'économie circulaire et d'éco-conception des produits dans le cadre du programme LIFE 360 visant la préservation des ressources naturelles; Une politique d'innovation matière; Une politique d'adaptation des pratiques agricoles notamment dans le domaine de la viticulture.</p>	


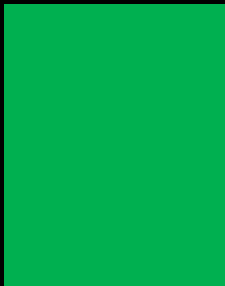
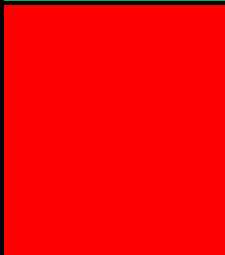
MICHELIN	<p>Les matières premières présentant un risque particulier sont identifiées au sein d'une cartographie, et des dispositifs de gestion de risque sont mis en place. Parmi ces mesures, peuvent être citées entre autres la mise en œuvre de contrats pluriannuels, la recherche de nouveaux fournisseurs, la constitution de stocks stratégiques pour certains produits critiques et la recherche de produits de substitution. Concernant les matériaux critiques qui font référence d'une manière générale à certains minerais et aux terres rares, ils sont très peu présents dans les pneumatiques et sont gérés conformément au dispositif de gestion des risques d'approvisionnement de matières premières qui vient d'être présenté.</p> <p>(Cf. Document d'Enregistrement Universel Michelin 2020 page 53 pour plus d'information).</p>	
ORANGE	<p>Le Groupe a effectué une étude détaillée sur sa dépendance aux matériaux rares en 2013 et l'a mise à jour en 2018. Cette étude a identifié une série de matériaux critiques pour Orange, en fonction de leur importance économique pour le Groupe, leur substituabilité, la volatilité de leur prix, l'évolution historique de leur prix, leur taux de recyclage, la concentration géographique de leur dépôts et les réglementations.</p> <p>Cette étude a permis d'identifier trois catégories de matériaux devant faire l'objet d'un suivi spécifique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 14 ressources considérées comme prioritaires (or, argent, étain, lithium, cuivre, cobalt, antimoine, silicium, germanium, bismuth, graphite, nickel, indium et gallium) ; - Les terres rares et les platinoïdes et, enfin ; - Les matériaux issus de zones de conflit (l'étain, le tungstène, le tantale et l'or, et leurs dérivés chimiques). <p>Les composants électroniques faisant appel pour leur production à des ressources rares ou critiques sont omniprésents, non seulement dans les terminaux et les équipements vendus aux clients d'Orange, mais aussi dans toutes les infrastructures réseaux et services informatiques (SI) du Groupe.</p> <p>Le Groupe collecte et analyse sa dépendance vis-à-vis des fournisseurs, notamment au regard de la présence des matériaux critiques dans les équipements achetés. Les matériaux rares et critiques font désormais l'objet de mentions explicites dans les cahiers des charges et dans le code de conduite transmis aux fournisseurs du Groupe, ainsi que dans les contrats d'approvisionnement et d'achat. Il s'agit pour le Groupe d'inciter les fournisseurs à communiquer de façon transparente sur la présence de ces ressources dans leurs produits, sur l'origine de celles-ci, et d'en promouvoir le recyclage (ou la substitution, pour les plus critiques).</p> <p>Le Groupe a lancé un ambitieux programme d'économie circulaire qui se déploie dans le cadre du plan stratégique Engage 2025. Ainsi, le Groupe a mis en place un comité interne de pilotage stratégique de l'économie circulaire, pour définir et suivre l'ensemble des actions à déployer au cœur des métiers. Sous la responsabilité de la direction Responsabilité Sociétale : RSE, Diversité et Solidarité Groupe, il est composé des décideurs des grands métiers du Groupe : achats, chaîne d'approvisionnement, marketing, réseaux, innovation, etc.</p> <p>Le plan d'action couvre plusieurs chantiers, notamment l'écoconception, l'achat d'équipements réseaux et IT reconditionnés, la possibilité de redonner une deuxième vie aux équipements réseaux, IT, aux terminaux des clients d'Orange, l'optimisation de la gestion des déchets. Les Livebox et décodeurs proposés aux clients sont reconditionnés et réutilisés jusqu'à 5 fois.</p> <p>L'ensemble des actions en matière d'économie circulaire permet de limiter l'extraction de matériaux critiques non renouvelables.</p> <p>Par ailleurs, dans le cadre de la JAC (Joint Alliance for CSR), lancée par Orange en partenariat avec d'autres grands opérateurs télécoms, et dans le but de promouvoir la RSE chez leurs fournisseurs communs, les audits sur site incluent désormais des questions spécifiques sur les matériaux issus de zones de conflit.</p> <p>Au-delà des actions menées en interne et avec d'autres opérateurs télécoms, le groupe Orange est également partie prenante dans des réflexions plus larges associant les pouvoirs publics et les industriels d'autres secteurs eux aussi dépendants de ressources rares, notamment dans le cadre du comité sur les métaux stratégiques du ministère de l'économie et des finances (COMES).</p>	
PERNOD RICARD	<p>Notre cœur de métier est directement lié à la nature. C'est pourquoi nous nous engageons à préserver chaque terroir et sa biodiversité pour garantir des ingrédients de qualité aujourd'hui et pour les générations à venir. Nous avons cartographié nos terroirs prioritaires et développé des programmes de biodiversité et d'agriculture durable et régénératrice.</p>	
PUBLICIS	<p>Au regard de nos activités digitales, notre point d'attention majeur porte sur l'énergie avec les consommations d'électricité et l'efficacité énergétique. Avec nos nouveaux objectifs Climat pour 2030, validés par SBTi et alignés avec l'Accord de Paris - scénario 1.5°, nous sommes en train de travailler avec nos fournisseurs sur la recherche de solutions ayant le moins d'impact possible et faisant appel aux énergies renouvelables. Nous procédons à une analyse au cas par cas, avec des projections dans le temps.</p> <p>Notre objectif est pour le Groupe d'avoir 100% d'énergies renouvelables en source directe en 2030 (33.5% en 2020)</p>	

RENAULT	<p>En amont, l'éco-conception propose d'étudier des options (par exemple, le dimensionnement) compatibles avec les meilleurs impacts environnementaux afin de limiter au maximum les externalités négatives sur le climat ou les ressources. Renault a également mis en place une organisation spécifique afin de disposer d'une cartographie des risques matières identifiés à court, moyen et long terme. Une équipe dédiée assure une veille, développe des outils en interne et en partenariat avec les autorités européennes, nationales et des plates-formes collaboratives. En cas de risque identifié – quel qu'il soit - en lien avec la disponibilité des ressources stratégiques pour le Groupe, les solutions sont à retenir en fonction de la spécificité de la matière ou des composants : • Substituer autant que possible la ressource, • Réduire / réutiliser la matière, • Recycler avec pour ambition d'assurer la mise en place d'une économie circulaire, notamment via les liens capitalistiques dans des entités dédiées supervisées par la Business Unit « Renault Environnement ». En ce qui concerne les risques associés à la chaîne d'approvisionnement, une stratégie de localisation au plus près des sites de production permet de disposer d'une visibilité accrue. En complément, la diversification du portefeuille de fournisseurs représente une action d'amortissement à des blocages au sein de la filière. Dans tous les cas, une collaboration étroite avec le réseau de fournisseurs reste au cœur des engagements et de la capacité d'adaptation du Groupe Renault. Cet axe stratégique d'anticipation et d'action est un levier de compétitivité majeur, et donc de rentabilité, pour le Groupe Renault.</p>	
SAFRAN	<p>Les ressources naturelles les plus critiques sont principalement autour des métaux comme le cobalt ou le titane utilisés dans certains alliages. Nous avons d'ores et déjà mis en place des filières de recyclage pour les métaux les plus coûteux et utilisons des métaux dont une bonne partie vient d'une filière de recyclage.</p> <p>Nous avons aussi une stratégie de développement de sources de matière alternative et en particulier en Europe. Par ailleurs, notre politique de réduction de notre empreinte carbone vise aussi à utiliser de manière plus économe les énergies polluantes et peu renouvelables.</p>	
SAINT-GOBAIN	<p>Le développement de l'économie circulaire permet à Saint-Gobain le remplacement de matières naturelles vierges par des matières recyclées. Certains produits du Groupe sont recyclables à l'infini. C'est le cas du verre et des plaques de plâtre. Les procédés de fabrication sont adaptés à l'intégration de matières recyclées issues de collectes internes ou externes. D'autres produits acceptent le remplacement de matières premières par des matières recyclées issues de la collecte de déchets d'autres circuits de consommation. Par exemple, les procédés de production de laine de verre intègrent depuis de nombreuses années du verre recyclé issu de la collecte de verre d'emballage alimentaire. De même, la production de tuyaux de fonte utilise un procédé dit de deuxième fusion qui s'effectue par fusion de ferrailles et de fontes de récupération. Pour chacun de ces procédés, le remplacement de matières premières vierges est limité par la disponibilité des matières recyclées. C'est pourquoi Saint-Gobain s'engage pour la création de circuits de collecte dans les pays où il est présent. Aujourd'hui, Saint-Gobain dispose de plus de 1200 points de collecte de déchets de matériaux de construction en France grâce à son réseau de distribution. Le Groupe investit également dans le traitement des produits collectés pour les transformer en matière première utilisables en remplacement des matières premières vierges dans les procédés industriels.</p> <p>5 Actionnaire Questions posées conformément à l'article R.225-84 du Code de commerce Réponses Par exemple, Saint-Gobain a étendu les services de démantèlement des fenêtres à de nombreux pays en Europe. Au-delà des actions de collecte et de traitement, l'innovation du Groupe est aussi mise au service de la transition vers une économie circulaire. L'innovation produit et l'écoconception intègrent la volonté d'introduire toujours plus de matières recyclées dans les compositions des produits. Au-delà, la conception intègre l'amélioration de la recyclabilité ou de la réutilisation des produits et systèmes y compris leurs emballages. La réparabilité et la facilité de désassemblage en fin de vie sont également pris en compte dans les processus d'innovation. Ils sont particulièrement critiques pour développer l'économie circulaire. L'organisation locale, la diversité des procédés industriels et des matériaux utilisés, la présence commerciale sur le marché de la construction, et les réseaux de distribution sont autant d'atouts du Groupe pour favoriser des initiatives de collecte et des partenariats industriels, ou développer de nouveaux circuits de collecte et de traitement des déchets. Des informations complémentaires sont disponibles dans le document d'enregistrement universel (p 103)</p> <p>https://www.saintgobain.com/sites/sgcom.master/files/sgo_urd2020_fr_mel2_210318.pdf</p>	

<p style="text-align: center;">SANOFI</p>	<p>Avec le changement climatique, la perte de la biodiversité et l'impact de l'activité humaine sur l'exploitation de certaines ressources naturelles, Sanofi a conscience de la fragilité et de la raréfaction de certaines substances. De par la diversité de nos procédés et de nos produits, nous sommes potentiellement exposés à des conséquences directes et indirectes sur nos activités et notre développement.</p> <p>Par le passé, nous avons pu observer pour quelques-unes des substances utilisées des tensions dans nos approvisionnements et une volatilité des prix. Mais des programmes et des dispositifs de surveillance ont été mis en place par Sanofi, et lorsqu'une alerte est émise sur une substance particulière, le sujet est traité via nos processus de gestion des risques, avec la mise en place d'un suivi et plan d'action si nécessaire.</p> <p>Pour illustrer notre approche,</p> <ul style="list-style-type: none"> •Au niveau du département des achats, une stratégie à horizon 3 ans a été mise en place afin de sécuriser les commodités majeures, et nos fournisseurs. <p>Un suivi est par ailleurs réalisé auprès de nos fournisseurs majeurs, afin de nous assurer de la disponibilité des matières premières critiques, ainsi que de leur cours. L'acheminement de ces matières est assuré par des acteurs globaux, ce qui permet à la chaîne logistique de s'ajuster rapidement aux variations.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Nous assurons une veille continue sur la pérennité de l'approvisionnement des matières premières. Des initiatives eco-design sont aussi lancées afin d'optimiser l'utilisation des matières entrant dans la composition des produits. <p>Le Groupe peut également citer en exemple, les processus mis en place autour de l'une des ressources naturelles les plus importantes dans ses opérations directes et dans sa chaîne de valeur : l'eau.</p> <p>Comme le souligne l'Agence Européenne des Médicaments en 2020 dans son Guide sur la qualité de l'eau à usage pharmaceutique, « l'eau est l'un des principaux produits de base utilisés par l'industrie pharmaceutique. Elle peut être présente comme excipient ou utilisée pour la reconstitution de produits, pendant la synthèse, pendant la production du produit fini ou comme agent de nettoyage pour le rinçage des cuves de préparation, des équipements, des éléments de conditionnement primaire, etc. ».</p> <p>Dans le cadre de son programme environnemental « Planet Mobilization », Sanofi a défini sa stratégie de gestion des ressources en eau, qui repose sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> •La réduction de notre empreinte eau globale, applicable à l'ensemble de nos installations, •Une cartographie des risques liés à l'eau pour l'ensemble de nos sites de fabrication, qui est mise à jour tous les 3 ans et qui permet de dresser une liste des sites prioritaires vis-à-vis de ces risques, •La mise en place de plans d'actions spécifiques à chaque site visant à garantir un usage responsable et durable de l'eau et qui tient compte des enjeux locaux (en commençant par ces sites prioritaires avant 2025), •Le développement d'outils dans nos processus Achats pour identifier les situations à risque auprès de nos sous-traitants et fournisseurs-clés à travers le monde entier, •La prise en compte de l'eau en tant que ressource de base dans notre démarche d'écodesign des nouveaux produits, •La définition de règles relatives au bon usage de l'eau et qui sont intégrées dans nos standards HSE, applicable à l'ensemble de nos sites. 	
<p style="text-align: center;">SCHNEIDER ELECTRIC</p>	<p>L'analyse ainsi que la prévention ou résolution active de risques fournisseurs et d'approvisionnement est un processus institué depuis plusieurs années à l'échelle mondiale et fait l'objet d'audits réguliers par des organismes tiers. Dans le contexte récent de menaces accentuées (pandémie, tensions politiques, risques climatiques, etc.), l'ensemble de l'organisation industrielle (Global Supply Chain) de Schneider Electric a mis en place un programme spécifique de 'résilience' qui inclut des dispositions étendues et des mesures supplémentaires vers les fournisseurs, comme des réserves de capacités, la diversification des sources, la constitution de stocks stratégiques, etc.</p>	
<p style="text-align: center;">SOCIETE GENERALE</p>	<p>La « ressource stratégique » pour une industrie bancaire est davantage liée à l'accès aux marchés de capitaux.</p>	

<p style="text-align: center;">STELLANTIS</p>	<p>The potential of shortage or scarcity for any raw material worldwide, whatever it could be worldwide issue or located in some countries or region, are part of Stellantis risks matrix. If any difficulties show up, Stellantis will work on alternative sourcing in other countries and/or alternative materials, of course without any compromise on the safety and the quality of the products. We also promote actively the materials coming from recycling supply chains, which are usually the best compromise on sustainability and price. Electrification of vehicles brings new materials and new challenges into the list of critical materials (Lithium, Cobalt, Nickel, Rare earths, etc...). Due to the growing needs, these materials are mostly coming from mine extraction (Cobalt, lithium, conflict minerals for example) from a limited number of countries. So, we first ensure that the raw material that will be used in Stellantis vehicles is coming from sustainable supply chain. Stellantis is currently relying on independent and reliable third-party to audit and report on these supply chain: - RCS Global for lithium and cobalt, - Conflict Minerals Report Template (CMRT) and smelter or refiner audits through Responsible Mineral Initiative (RMI) for conflict minerals. Even though we do not have any direct contracts with miners on this kind of raw materials, we regularly discuss with these companies on new mines projects and the tonnage related to these new projects. On a mid-term basis, we also work with the suppliers to modify the content of some raw material in the key components of the electrified cars. On mid-term basis too, the use of recycled materials will increase as a source of raw materials in the supply chain.</p>	
<p style="text-align: center;">ST MICROELECTRONICS</p>	<p>L'analyse des risques liés à notre chaîne d'approvisionnement et la gestion de ces risques font partie intégrante de notre mode opératoire, autant au niveau des achats, des opérations et de toutes les fonctions transverses. Elle fait partie en outre de l'analyse de risque (Enterprise Risk Management top down & bottom-up), de nos plans de « Business continuity ». ST est particulièrement proactif en identifiant les risques et opportunités dans nos écosystèmes, développant ces mêmes écosystèmes pour en faire des avantages concurrentiels et adaptant nos processus de résilience en fonction. Nous avons eu dans le passé à prendre des mesures de préventions exceptionnelles (stockage complexe chez nos partenaires par exemple) malgré des risques très faibles. Grace aux actions d'améliorations passées, aucune de ces mesures exceptionnelles n'est en place aujourd'hui. Pour autant nous maintenons évidemment notre vigilance en continu sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, conduisant des audits sur les zones à risques, exigeant des améliorations et contrôlant celles-ci.</p>	
<p style="text-align: center;">TELEPERFORMANCE</p>	<p>Les besoins en ressources naturelles de Teleperformance sont principalement les besoins en énergie et en eau pour le fonctionnement de ses installations commerciales. Le groupe s'efforce d'acquérir des équipements électriques et informatiques certifiés STAR et EPEAT pour ses activités, conformément aux exigences de la politique environnementale globale de Teleperformance, ce qui contribue à réduire les coûts liés aux besoins de chauffage et de refroidissement des bâtiments.</p>	
<p style="text-align: center;">THALES</p>	<p>Le risque de dépendance aux ressources naturelles stratégiques fait partie intégrante du système de management des risques fournisseurs du Groupe. Il est piloté, par domaine, par la Direction des Achats.</p> <p>Thales privilégie le recours à des ressources durables et réduit les consommations de matières et ressources naturelles (voir DEU 2020, § 5.5.2.2.1, p. 145). Le Groupe privilégie aussi le développement de solutions alternatives permettant la substitution de substances dangereuses et la réduction de la pression sur les ressources critiques (Voir DEU 2020, § 5.5.2.2, p. 144 et s.).</p> <p>Dans ce cadre, le Groupe effectue une veille accrue des marchés et technologies, et se tient informé en permanence des tensions potentielles sur les approvisionnements en ressources stratégiques via son réseau de fournisseurs, les organisations professionnelles ou encore les administrations des principaux pays d'implantation. Les fournisseurs les plus critiques font par ailleurs l'objet d'un suivi personnalisé. Dans le domaine avionique, une approche filière a été mise en œuvre au travers d'un groupe de travail dédié piloté par le GIFAS.</p> <p>Le Groupe a ainsi été amené à adopter des stratégies d'achats et d'approvisionnement propres à chaque type de composants et à mettre en œuvre, le cas échéant, des actions spécifiques comme la réduction de la dépendance à un pays d'origine, la vérification de l'effectivité d'un approvisionnement multi-sources, la constitution de stocks stratégiques, ou encore l'anticipation de matières premières alternatives.</p> <p>Cette stratégie permet au Groupe de faire face, en ce moment, aux tensions d'approvisionnement générées par la crise du Covid-19 dans le domaine particulier des composants électroniques.</p> <p>Enfin, Thales entend réduire ses consommations de matières et ressources naturelles en privilégiant le recours à des ressources durables et à l'écoconception (voir DEU 2020, § 5.5.2.2, p. 144 et s.).</p>	

<p style="text-align: center;">TOTAL</p>	<p>De par ses activités historiques dans le pétrole et le gaz, TotalEnergies a une longue expérience des cycles qui caractérisent les matières premières et des tensions sur les chaînes de valeur qui en résultent périodiquement. Les équipes Achat de la Compagnie ont mis en place depuis de nombreuses années des stratégies de diversification des fournisseurs, de qualification de nouveaux d'entrants et de substitution entre composants ou équipements, afin de sécuriser au mieux les filières d'approvisionnement clé. Ce savoir-faire s'avère très utile pour les nouveaux métiers de TotalEnergies où les tensions sur chaînes de valeur existent aussi : à titre d'illustration, c'est le cas actuellement pour les panneaux photovoltaïques et pour certaines turbines éoliennes. Ces tensions sont liées pour partie à la crise Covid (difficultés de logistique) et pour partie à des hausses du prix des matières premières (polysilicium, acier, cuivre, aluminium...). TotalEnergies a mis en place dès 2014 une antenne d'Achats basée à Shanghai avec pour objectif d'améliorer l'accès direct aux fournisseurs chinois. Ceux-ci sont devenus incontournables sur le marché des renouvelables. L'équipe Achats de Shanghai participe à la maîtrise des coûts, assure une veille des acteurs chinois afin d'anticiper d'éventuels problèmes d'approvisionnement et met en place des contrats cadre et partenariats avec les fournisseurs jugés stratégiques, afin de mitiger la volatilité des prix. En revanche, l'expérience du photovoltaïque sur la décennie passée a montré que la signature de contrats d'achat ferme à long terme et à prix fixe sur des marchés de matières premières par nature cycliques peut s'avérer contre-productive. TotalEnergies n'a donc pas recours à de tels contrats d'achat de long terme. La question des approvisionnements stratégiques se pose aussi pour notre filiale SAFT, dont certaines batteries intègrent des métaux dits « rares » tels que le nickel, le cobalt ou le lithium. SAFT achète ces métaux à différents points de leur chaîne de transformation (métal, dérivés chimiques, matières actives de cellules, cellules complètes) et à différents fournisseurs, dans le but de diversifier ses approvisionnements. La combinaison d'achat spots et à terme, de même que la mise en place de contrats de vente indexés sur les prix des matières premières, permettent en outre de réduire l'exposition au risque prix. La maîtrise d'une large palette de technologies de batteries est également un facteur de réduction des risques d'approvisionnement : le développement de batteries Li-ion NMC à faible teneur en cobalt ou LFP (phosphate de fer lithié) réduit ainsi l'exposition de SAFT aux marchés du cobalt et du nickel. Enfin, le projet européen d'introduire d'ici 2030 un taux minimal de métaux recyclés dans les batteries neuves devrait favoriser l'émergence d'une filière de recyclage qui viendra augmenter le nombre de fournisseurs qualifiés pour l'industrie des batteries.</p>	
<p style="text-align: center;">UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD</p>	<p>Dans le cadre de l'élaboration de sa stratégie en matière de biodiversité, le Groupe a conduit une étude des impacts de ses activités sur la biodiversité et de ses dépendances aux services écosystémiques. Une large part de ces dépendances est liée à l'environnement direct de nos actifs immobiliers et pour lesquels le Groupe peut jouer un rôle actif dans la préservation et le redéveloppement des services écosystémiques en milieu urbain (par exemple : utilisation de végétaux dans nos projets de développement ou sur nos sites existants pour réduire l'effet îlot de chaleur en zone urbaine).</p> <p>En matière d'approvisionnement, la dépendance clé du Groupe aux ressources naturelles concerne notre activité de développement et les matériaux de construction. Le Groupe a adopté au travers de son « Sustainability Brief » deux approches complémentaires pour réduire l'exposition aux risques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'optimisation des quantités de matière mises en œuvre dans nos projets, en lien avec nos objectifs d'économie circulaire et de réduction de l'empreinte carbone de nos activités de construction. • La sélection des matériaux utilisés, en visant le développement de la mise en œuvre de matériaux biosourcés et par nature renouvelables, et en privilégiant des matériaux certifiés ou issus de sources certifiées (par exemple : origine des granulats ou du bois). <p>Il existe également pour nos sites existants un risque identifié en matière d'énergie, dont la gestion passe par le développement de production d'origine renouvelable sur nos actifs (15,4MW de capacité installée) et la sécurisation de contrats d'approvisionnement en électricité d'origine renouvelable pour nos actifs (95% pour les commerces, 100% pour les bureaux et centres de congrès et expositions).</p>	

<p style="text-align: center;">VEOLIA ENVIRONNEMENT</p>	<p>Les activités de Veolia s’inscrivent dans une logique d’économie circulaire et créent ainsi de nouveaux modèles permettant d’anticiper la raréfaction de certaines matières premières et ressources naturelles. Par exemple, nos usines de recyclage des plastiques permettent de mettre à disposition de la matière première secondaire de recyclage, alternative à de la matière vierge. Des boucles sont imaginées entre nos clients et fournisseurs afin d’identifier des nouveaux modèles vertueux, comme par exemple l’achat de lubrifiant pour nos opérations, lui-même régénéré sur nos sites Veolia à partir d’huile de vidange usagée. Par ailleurs, Veolia se positionne sur l’approvisionnement de nouveaux carburants B100 (100 % végétal) pour substituer le gazole non routier pour ses engins de chantier. Ce nouveau carburant est issu de la filière de valorisation des huiles alimentaires usagées, DIELIX, filiale de SARPI. Dans le cadre des métiers de l’eau, la diminution de la ressource est un enjeu majeur. Grâce à nos usines de production d’eau potable, de traitement des eaux usées et de désalinisation, Veolia facilite activement l’accès à l’eau potable partout dans le monde et la préservation de la ressource. Sur ce dernier point, Veolia développe des outils digitaux pour identifier les pertes et optimiser le rendement des réseaux d’eau potable. En complément, nos équipes informent le client lorsqu’elles détectent des anomalies de consommation grâce aux compteurs communicants et mènent des campagnes de sensibilisation à l’économie de la ressource. En cohérence avec l’évolution des réglementations, Veolia développe des solutions de recyclage des eaux, ou REUT, à destination du monde agricole. C’est le cas du projet Irri-Alt’Eau mené à Gruissan, dans le département de l’Aude (sud de la France), où l’on étudie l’utilisation des eaux usées traitées pour la micro-irrigation des vignes. Les exploitations en zone de stress hydrique bénéficient ainsi d’un approvisionnement sûr en eau de qualité. Et les ressources en eau mondiales sont préservées. Un comité de crise a été mis en place au début de 2020 pour évaluer et gérer les risques d’approvisionnement à l’international et/ou stratégique. Ce comité est composé des directeurs des achats des entités et de la direction des achats du groupe. Les problématiques d’approvisionnement en produits et de logistique sont suivies de manière hebdomadaire en temps de crise, et mensuellement dans un contexte hors crise. Plus généralement, la réduction de la consommation des matières fragiles se fait à travers l’optimisation technologique, la digitalisation et les optimisations de nos moyens de traitement dans un premier temps. Dans un second temps, lorsque cela peut être envisagé, les ressources en raréfaction sont substituées par d’autres produits ou matières premières plus accessibles ayant un impact environnemental le plus réduit possible. Cette démarche est menée conjointement par nos équipes scientifiques et technologiques et nos fournisseurs, afin de développer de nouveaux produits ou procédés.</p>	
<p style="text-align: center;">VINCI</p>	<p>Cet enjeu lié aux ressources naturelles est l’axe prioritaire n°2 de notre ambition environnementale, intitulé « Optimiser les ressources grâce à l’économie circulaire ». Une analyse des enjeux environnementaux prioritaires est menée pour les principales filières d’approvisionnement. La sécurisation de ces filières fait partie intégrante des enjeux traités dans nos démarches d’achats responsable. Cela passe par une cartographie des enjeux, afin de déterminer les familles d’achats prioritaires, puis un travail sur des axes de progrès déclinés filière par filière et, impliquant, le cas échéant, des échanges avec les principaux fournisseurs.</p> <p>En complément, sur la production d’agrégats, l’une des activités du Groupe, les entités du pôle VINCI Construction développent des solutions d’agrégats recyclés, avec un objectif de doubler la quantité de matériaux recyclés produits en 2030 par rapport à 2020. Cette démarche se décline également au niveau des sites de production de matériaux recyclés, au travers de la démarche Granulats+.</p>	
<p style="text-align: center;">VIVENDI</p>	<p>Vivendi est attentif au respect de l’environnement et à la gestion des ressources, portant une attention particulière à la raréfaction des ressources naturelles et à l’utilisation optimale de celles-ci. Dans ce cadre, une étude a été menée en 2020 sur les principaux risques liés au changement climatique (et dont les résultats ont été communiqués dans le Rapport annuel – Document d’enregistrement universel 2020, section 2.2 du chapitre 2), un risque a été identifié concernant une pénurie importante de métaux stratégiques. Un tel risque, au vu de la complexité croissante des équipements et de la demande de produits de haute technologie, pourrait créer une sensibilité significative aux évolutions des prix. Ce risque a cependant été jugé comme marginal, au regard de sa probabilité d’occurrence et de son ampleur d’impact potentielle.</p>	

WORLDLINE

Les ressources limitées, en particulier les matières premières rares utilisées dans les composants électriques et les difficultés d'approvisionnement constituent un défi pour l'industrie numérique et pourraient avoir un impact sur l'activité de Worldline. Afin de sécuriser ses filières d'approvisionnement, et dans le cadre de son Plan de Continuité, Worldline procède à une qualification de ses fournisseurs lui permettant de sécuriser l'approvisionnement de certains composants sensibles. Grâce à cela Worldline sécurise sa chaîne d'approvisionnement en cas de manquement de l'un de ses fournisseurs. Par ailleurs, le Groupe veille à ce que les usines de production situées dans les zones à risques climatiques extrêmes (typhon, ouragan, inondation...) disposent d'une usine de secours vers laquelle les activités peuvent être transférées très rapidement. Worldline a également mis en place une nouvelle procédure pour la gestion prévisionnelle de la fabrication de ses terminaux de paiement, qui sont désormais fabriqués à la demande des clients. Le carnet de commandes est également optimisé avec le concours des clients pour accroître la visibilité sur la projection des volumes de production, permettant ainsi d'anticiper de plusieurs mois les futurs besoins de production. Grâce à cette démarche proactive, Worldline améliore la gestion des ressources stratégiques tout au long de sa chaîne de valeur.

Worldline optimise de façon durable le cycle entier d'exploitation des terminaux, de l'éco-conception, à la limitation des déchets électroniques et à leur récupération. Worldline favorise également le recours aux principes d'économie circulaire au travers de ses terminaux de paiement. En orientant son modèle d'exploitation de la vente de terminaux vers la récurrence d'une offre de service autour de ceux-ci, Worldline va accroître la prise en charge de leur cycle de vie chez le client utilisateur. Cette approche repose sur une approche plus vertueuse en matière d'entretien des terminaux permettant d'allonger leur durée de vie, donc d'exploitation et par conséquent de limiter la consommation de matières premières. De plus, cela permettra de s'assurer de la collecte des terminaux de paiement en fin de vie et de leur recyclage de manière la plus propre possible, tout en limitant ainsi la pression sur les ressources naturelles.

Concernant la fourniture de nos équipements informatiques, nous anticipons de possibles difficultés d'approvisionnement suite à la raréfaction de matières premières ou de conditions climatiques. Nos actions visent à inciter nos fournisseurs à recycler leurs matériels en fin de vie et réutiliser les matières des produits en fin de vie ainsi que l'allongement de la durée d'utilisation de nos équipements grâce à des actions sur le plan matériel et logiciel. Enfin, la constitution d'un stock de pièces détachées dans nos data centers afin de réparer et prolonger l'utilisation de nos équipements constitue également un de nos axes visant à sécuriser les approvisionnements.

Sociétés	Q4 - La solidarité entre acteurs économiques, grandes et petites entreprises, semble nécessaire pour limiter les impacts négatifs de la crise actuelle. Comment votre groupe adapte-t-il, aux plans national et international, ses pratiques d'achat ou de vente, pour soutenir ses fournisseurs ou ses clients qui sont affectés par la crise ? Appliquez-vous des politiques différenciées pour les TPE-PME ? La crise vous a-t-elle poussé à changer structurellement vos politiques en la matière ?		
	Réponses des sociétés	Sources	Evaluation par le WBR
AIRBUS GROUP	<p>With our Supplier Watchtower process, we are monitoring very cautiously and regularly the health of our suppliers from an industrial and financial angle.</p> <p>We are supporting suppliers to find solutions, including access to financing, adapt payment terms, inventory financing and management of orders.</p> <p>A number of Airbus key sourcing countries are offering state support to its resident suppliers, we are directing / assisting our suppliers to those solutions.</p> <p>During the COVID-19 crisis, we have adjusted our industrial system to the new environment and secured very stable production rates of our commercial aircraft business, although at a level which was around 40% lower compared to pre-COVID. These stable rates have allowed the supply chain to find their equilibrium and to be able to prepare themselves for a future ramp-up to come.</p> <p>Besides, Airbus has financially contributes to the "Ace Capital Partners support fund". The fund to support the aviation industry's supply chain is managed by Ace Capital Partners (formerly known as ACE Management) with the aim to preserve the French know-how and competencies, to reinforce the suppliers and to create new and resilient leaders.</p> <p>When it comes to the ramp-up of our commercial aircraft business, our objective has been to provide as much visibility as possible which is essential for our suppliers to protect their ability to support the ramp up.</p>	Réponse FIR 2021	La réponse est plutôt étayée même si elle est incomplète. Les TPE/PME ne sont pas visées par exemple.
AIR LIQUIDE	<p>En 2020 pendant la crise, nous avons organisé la continuité de nos activités pour servir l'industrie et la santé afin de satisfaire les besoins de nos clients et patients. Nous avons gardé des contacts fréquents avec nos clients et patients en nous concentrant sur leur satisfaction. Pour cela, nous avons tiré profit des outils que nous avons déployés récemment comme le programme la Voix du Client qui récolte et analyse les avis de nos clients partout dans le monde. Grâce à ce dialogue ouvert, le Groupe a pu conserver des perspectives financières au cours de l'année et continuer de signer des contrats avec nos clients.</p> <p>Dans la Santé en particulier, nos équipes sont pleinement mobilisées. Air Liquide fournit des gaz médicaux à plus de 15 000 hôpitaux et cliniques, principalement de l'oxygène médical pour soigner les patients atteints de covid-19 en soins intensifs. Là où le virus a été particulièrement actif, nos unités de production ont tourné à plein régime et nos techniciens ont installé des réservoirs d'oxygène temporaires dans les hôpitaux ou ont livré des bouteilles en continu pour augmenter les capacités de traitement. Pendant le printemps, face au besoin impérieux de respirateurs en France et avec l'aide de plusieurs industriels français, Air Liquide a livré à prix coûtant 10 000 unités, l'équivalent de trois années de production. Dans la Santé à Domicile, lorsque les visites en présentiel sont devenues interdites, Air Liquide est passé aux visites virtuelles et a ainsi pu assurer la continuité des soins aux patients.</p> <p>Par ailleurs, Air Liquide s'emploie à construire des partenariats de long terme avec ses fournisseurs dans un rapport de confiance mutuelle. C'est pourquoi nos filiales françaises ont été incitées à payer les factures de moins de 50 000 euros immédiatement aux fournisseurs de petite et moyenne taille.</p> <p>Enfin, en réponse à la crise sanitaire, la Fondation Air Liquide a lancé dès mars 2020 l'initiative covid-19. Plus de 2 millions d'euros ont été mobilisés sur deux ans avec un double objectif : soutenir des projets de recherche scientifiques et renforcer l'aide aux associations qui travaillent auprès des personnes les plus vulnérables face à la covid-19. La Fondation a d'ores et déjà approuvé plus de 10 projets scientifiques et 21 projets d'aides sociales d'urgence sur tous les continents.</p>	Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel	La Société semble avoir été en ligne dans la gestion, sur le terrain, de la crise sanitaire. Pour autant, hormis s'engager (pour les filiales françaises) à payer les factures de moins de 50 k € immédiatement, la Société ne semble pas avoir mis en oeuvre une procédure particulière à destination de ses fournisseurs et clients au niveau mondial.

ALSTOM	<p>Les équipes d'Alstom se sont mobilisées dans le monde entier pour soutenir la lutte contre la pandémie de Covid-19, en donnant des masques et autres équipements de protection aux hôpitaux, communautés locales et partenaires, en utilisant de la technologie 3D afin de fabriquer des visières, et en organisant du volontariat en soutien aux populations affectées. Plus de 216 000 masques et autres équipements de protection (gants, visières, gels hydroalcooliques, etc.) ont ainsi été donnés, et plus de € 154 000 en donations financières (principalement pour de l'équipement médical, des vêtements de protection, et banques alimentaires). Le budget de la Fondation Alstom a augmenté de 1,5 à € 1,9 M€ en 2020/21, permettant de sélectionner un plus grand nombre de projets cette année, et de s'intéresser plus particulièrement aux projets en lien avec les effets de la Covid-19.</p> <p>De plus, le portefeuille de solutions Healthier Mobility™ d'Alstom, composé de solutions pour mise en œuvre immédiate ou en cours de développement, a été spécifiquement développé pour détruire les virus, dont la Covid-19, tout en limitant leur impact sur l'environnement et la santé des passagers et en assurant fiabilité et durabilité des équipements ferroviaires. Alstom a notamment engagé des partenariats avec des acteurs de renommée internationale tels que le Bureau Veritas, des laboratoires de virologie et de santé, et les opérateurs.</p> <p>Enfin, dans le contexte de la crise sanitaire du Covid-19, la Direction des Achats d'Alstom a mis en place une « Tour de contrôle Covid-19 » pour garantir un contact permanent avec les fournisseurs et sous-traitants. L'objectif a été d'identifier les alertes liées au délai de livraison et à la capacité de production, mais aussi d'accompagner les plus petites structures dans cette situation inédite. Ainsi Bpifrance et l'association CARE (Compétitivité, Accompagnement, Rail et Emploi), créée par Alstom et Bombardier au sein de la filière ferroviaire, ont lancé en octobre 2020 un partenariat stratégique visant à soutenir et à accompagner, à très court terme les PME-PMI du secteur ferroviaire français impactées par la crise sanitaire de la Covid 19. Dans le cadre de ce programme, Bpifrance et CARE mettent à disposition des entreprises des diagnostics de conseil sur les thématiques du rebond, de la gestion de trésorerie et de la supply chain pour aider les entreprises à redéfinir leur stratégie dans le contexte économique et sanitaire actuel.</p> <p>Alstom est également membre de l'association Pacte PME depuis sa création en 2010. Cette association regroupe 50 entreprises (grandes entreprises publiques et privées) et 35 organisations</p>	AG du 28/07/21 - réponse du PDG d'Alstom au FIR	La réponse est partielle. Les politiques mises en œuvre à destination des TPE et PME ne sont pas décrites. Il n'est pas indiqué si la crise sanitaire a été l'occasion pour la Société d'évoluer quant à ses politiques en la matière.
ARCELORMITTAL	Non répondu.	Réponse FIR 2021, rapport annuel 2020 https://corporate-media.arcelormittal.com/media/qecblavu/arcelormittal-annual-report-2020.pdf	Une Société de cette envergure dispose en principe du personnel adéquat pour répondre au questionnaire. Il est donc étonnant qu'elle ait reporté à septembre ses réponses.
ATOS	Depuis plus d'un an, Atos a fait preuve de résilience et d'adaptabilité dans un environnement économique inédit. Cela a été possible grâce à une relation étroite avec les fournisseurs et partenaires afin de garantir aux clients une continuité opérationnelle. Ces résultats reposent sur une approche de sélection des fournisseurs adaptée et inclusive, ouverte aux multinationales mais également aux petites structures, tant locales que globales. Atos a par ailleurs développé un programme spécifique nommé « Scaler » en direction des start-ups et des structures en croissance, leur offrant un soutien technologique et matériel, et leur donnant accès à l'écosystème Atos.	Réponse FIR 2021, AG Atos 2021 https://atos.net/content/investors-documents/agm-2021/atos-ag-2021-presentation.pdf ; Document d'enregistrement universel 2020 https://atos.net/content/investors-documents/20	En 2020, la Société a mis en place une politique de rationalisation des coûts de sous-traitance et poursuivi les actions de remplacement des sous-traitants à coût élevé (cf. AG 2021). Cet élément n'a pas été porté à la connaissance du FIR.
AXA	Comme premier assureur mondial des entreprises, AXA est un partenaire privilégié des TPE et PME dans l'ensemble des pays où nous opérons. Nous sommes pleinement mobilisés depuis le début de la crise sanitaire pour protéger nos clients professionnels à travers des indemnités. Afin de soutenir nos assurés touchés par la crise, les entités du Groupe ont par ailleurs pris de nombreuses mesures extracontractuelles. En France, notamment, AXA a par exemple gelé ou remboursé des cotisations, maintenu les garanties des contrats en cas de difficultés de paiement, et a été un des premiers contributeurs au Fond de solidarité de l'Etat. Nous avons par ailleurs adapté notre politique d'achats et accéléré le paiement des factures afin de soutenir la trésorerie de nos fournisseurs. Enfin, nous avons investi pour renforcer le capital des PME et TPE qui joueront un rôle de premier plan dans la relance de l'économie.	Réponse FIR 2021	Il est à noter que la question des pertes d'exploitation liées au Covid n'est pas ici visée (cf. litiges avec les restaurateurs français notamment).

<p style="text-align: center;">BOUYGUES</p>	<p>Les Métiers du Groupe Bouygues sont porteurs de croissance sur le long terme car ils répondent tous à des besoins essentiels : se loger, se déplacer, communiquer, s’informer et se divertir. Dans la crise sanitaire que nous traversons, tous les Métiers sont mobilisés pour assurer la poursuite de ces services essentiels. Bouygues Telecom veille à maintenir la qualité de ses réseaux, TF1 assure une information de qualité (et procure des programmes notamment adaptés aux périodes de confinement) et Bouygues Energies & Services assure le bon fonctionnement des lieux critiques comme les hôpitaux.</p> <p>Dès le début de la crise sanitaire, Bouygues a encouragé les initiatives de solidarité au niveau des Métiers ou à travers la politique de mécénat du Groupe. Tous les Métiers se sont ainsi mobilisés pour aider les populations et apporter leur soutien aux acteurs de la santé : don de masques chirurgicaux, réorientation d’une chaîne de production chez Colas pour la fabrication de gel hydroalcoolique, etc. Par ailleurs, la Fondation Francis Bouygues a fait don de 100 000 euros à deux projets menés par la Fondation Hôpitaux de Paris – Hôpitaux de France dans les EHPAD et les hôpitaux sur l’ensemble du territoire.</p> <p>Les pôles d’activités Médias et Télécoms du Groupe se sont également mobilisés au service d’opérations solidaires à travers la diffusion gracieuse par TF1 de spots de sensibilisation en lien avec l’épidémie ou encore le lancement d’appels aux dons au profit d’associations. Bouygues Telecom a également agi pour soulager la trésorerie de ses partenaires PME, en payant comptant, en avril et mai 2020, leurs factures, sans attendre le délai légal de paiement.</p> <p>Enfin, le respect des délais de paiement a été identifié par l’ensemble des Métiers comme un objectif important. La dématérialisation des factures a été accélérée. Ainsi, le taux de dématérialisation réalisé par le top 200 Fournisseurs de Bouygues Construction est passé de 65 % à 79 % au cours de l’année 2020. Chez Colas, la numérisation du processus d’engagement de la dépense ainsi que la dématérialisation des factures et des paiements s’est poursuivie. Bouygues Telecom s’est, par exemple, engagé début avril auprès de ses partenaires TPE/PME à payer comptant leurs factures sans attendre le délai légal de paiement, et ce pendant les 2 prochains mois, afin de soulager leur trésorerie. Cette mesure de solidarité pourrait atteindre 100 millions d’euros. Plus généralement, chacun des Métiers analyse, au cas par cas, les conditions de paiement pour tenir compte des difficultés rencontrées par ses fournisseurs, partenaires ou sous-traitants.</p>	<p>Réponse FIR 2021, Document d’enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel</p>	<p>Basique mais concret et applicable immédiatement.</p>
<p style="text-align: center;">BNP PARIBAS</p>	<p>Plusieurs actions ont été engagées afin de faciliter le règlement des sommes dues aux fournisseurs : instructions internes pour accélérer la validation et le paiement des factures quels que soient leur montant et leur date d’échéance, contacts proactifs engagés avec les fournisseurs pour fluidifier le processus de paiement et apprécier les difficultés éventuelles des plus fragiles. Ces mesures s’inscrivent à l’intérieur d’une politique générale exceptionnelle destinée à être suivie par l’ensemble des entités du Groupe en France et à l’étranger. Leurs effets sont régulièrement mesurés afin de les adapter si nécessaire. Les mesures les plus efficaces pourront le cas échéant être pérennisées.</p>	<p>Réponse FIR 2021, Document d’enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel</p>	<p>Les réponses montrent un soutien limité à la révision des termes de paiement si nécessaires et à un effort de fluidité dans les interactions avec leurs fournisseurs. Cela reste vague. L’impact de ces mesures prises dans le cadre d’un plan exceptionnel n’est pas commenté.</p>
<p style="text-align: center;">CAPGEMINI</p>	<p>La politique de Capgemini en termes de gestion des relations fournisseurs (Supplier Relationship Management – SRM) vise à créer une relation de long terme. Cela permet notamment à Capgemini et à ses fournisseurs d’aligner leurs feuilles de route, d’optimiser la performance opérationnelle, de favoriser la co-innovation, et cela passe évidemment par le respect des délais de paiement. Dans le contexte de crise de l’année passée, Capgemini a notamment entrepris les actions suivantes en France :</p> <ul style="list-style-type: none"> •encourager le plus possible ses fournisseurs à adopter notre solution de facture électronique, ce qui permet de générer un gain de temps important dans le processus de paiement ; •améliorer le cycle de traitement, de la gestion des exceptions avec les fournisseurs à la validation des factures par les opérationnels, pour en accélérer la mise en paiement. <p>En ce qui concerne nos clients, la plupart sont des grandes entreprises et seulement une petite minorité peut être qualifiée de TPE-PME. Il est clair que la situation sanitaire a eu et continue encore parfois à avoir un impact négatif sur bon nombre de nos clients. Alors que certains secteurs, comme les sociétés de commerce électronique et de distribution BtoC, ont été peu impactés ou ont même prospéré en raison de la situation sanitaire, d’autres secteurs, notamment l’industrie ou ceux liés aux voyages et aux loisirs, ont été massivement impactés. Comme nous entretenons des relations à long terme avec nos clients, nous avons œuvré avec certains clients afin d’assurer la continuité de leur activité, ce qui a pu se traduire par des remises temporaires, des délais de paiement prolongés et/ou des conseils gratuits sur le télétravail.</p> <p>Nous avons différencié notre approche en fonction de l’impact ressenti par le client plutôt que par sa taille. Cap Gemini s’engage à respecter les délais de paiement pour une bonne relation long terme avec ses fournisseurs.</p>	<p>Réponse FIR 2021, Document d’enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel</p>	<p>Pas de politique particulière adaptée à la crise mais de gros efforts ont été réalisés pour aider les entreprises à digitaliser leurs factures de manière à éviter tout délai de paiement.</p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">CARREFOUR</p>	<p>Soutien à l'économie locale Dans le cadre de la crise sanitaire, Carrefour a déployé de nombreuses initiatives en faveur des producteurs et commerces privés de débouchés durant cette période. Le Groupe a privilégié l'achat local et les circuits courts pour l'approvisionnement en fruits et légumes. En France, plus de 90 % des fruits et légumes de saison (hors produits exotiques non cultivables en Métropole) sont aujourd'hui d'origine française. À l'échelle du Groupe, près des trois-quarts des produits alimentaires sont issus de fournisseurs locaux. En outre, des initiatives solidaires locales ont été mises en place dans les différents pays du Groupe, afin de soutenir ses fournisseurs. A titre d'exemple, Carrefour Roumanie a proposé des paniers de produits de saison sur lesquels 25 % du prix de vente étaient reversés à un fonds de soutien agricole. Au Brésil, Carrefour a proposé des services financiers exclusifs à ses fournisseurs au moment où les banques restreignaient l'octroi de crédits.</p> <p>Gel des prix Durant la crise sanitaire, Carrefour a bloqué les prix de nombreux produits du quotidien afin d'aider les clients à faire face à leurs contraintes de pouvoir d'achat. Ce fut ainsi le cas en France et en Belgique lors des deux confinements instaurés au printemps puis à l'automne 2020 pour les prix de toutes les références vendues en magasin et en ligne, qu'il s'agisse de marques Carrefour ou de marques nationales (à l'exception des produits frais comme les fruits et légumes de saison ou les produits de la mer). Des mesures identiques ont été prises en Pologne, en Roumanie ou encore en Italie, où les prix de 350 produits de première nécessité ont été bloqués jusqu'à nouvel ordre à l'arrivée de la deuxième vague de l'épidémie.</p> <p>Opérations solidaires La Fondation Carrefour et les équipes locales de Carrefour ont multiplié les opérations de solidarité dans le monde afin de venir en aide aux populations les plus exposées aux effets socio-économiques de la pandémie. En Pologne, Carrefour a débloqué des fonds à chaque vague épidémique pour soutenir le personnel médical de 41 hôpitaux spécialisés dans les maladies infectieuses. En Roumanie, plus de 2 000 kits alimentaires ont été distribués aux familles les plus pauvres. En France, Carrefour a réactivé à l'automne 2020 la Plateforme Solidarité Associations en ligne, créée lors du premier confinement, pour mettre en relation les magasins et les associations caritatives afin de fluidifier l'acheminement des dons alimentaires vers les plus démunis. En Italie, ce sont 500 000 euros qui ont été débloqués par la Fondation Carrefour pour deux hôpitaux de Milan. Au Brésil, Carrefour a fait un don de 100 000 masques au gouvernement de l'État de Sao Paulo dès le début de la pandémie sur le territoire brésilien, fin avril, avant de distribuer l'équivalent de 15 millions de réal de denrées alimentaires aux familles les plus vulnérables. La crise sanitaire a réduit les débouchés de nombreuses PME du monde agricole/piscicole et de l'agroalimentaire. Carrefour soutient les acteurs de ces filières et se mobilise afin d'en limiter l'impact économique. exemple : Carrefour s'est engagé auprès des mareyeurs pour soutenir la pêche française, en garantissant des volumes et des prix d'achat sur une dizaine d'espèces majeures. - Pour les produits de saison en hypermarché, Carrefour s'est engagé à s'approvisionner exclusivement auprès d'agriculteurs français. Le Groupe a été le premier distributeur à contribuer au Fonds de Solidarité des Consommateurs et Citoyens créé par « C'est qui le patron ? ». Ce fonds a vocation à soutenir les personnes dont l'activité professionnelle non salariée a été fortement impactée par la crise (indépendants, commerces, agriculteurs, TPE). De manière plus générale, Carrefour a pour principe de respecter les délais contractuels prévus et est pleinement conscient de sa responsabilité envers les petits fournisseurs.</p>	<p>Réponse FIR 2021</p>	<p>A priori pas d'effort sur les délais de paiement en revanche ils font mention d'engagement de volume et de prix ce qui est déjà un bon début pour la grande distribution. Pas de données chiffrées sur l'impact de leurs actions auprès des fournisseurs et notamment sur la part de ces actions sur leurs achats globaux pour estimer "l'effort" pour Carrefour.</p>
---	--	-------------------------	--

CREDIT AGRICOLE	<p>Le Groupe est engagé dans une démarche d'achats responsables depuis 2012. C'est en s'appuyant sur cette pratique structurellement ancrée qu'il a pu aider ses fournisseurs à affronter la crise COVID, aussi bien en France qu'à l'international, en dialoguant avec eux pour trouver des mesures adaptées à leur secteur d'activité, utiles pour eux, avec une attention particulière en faveur des TPE/PME et des entreprises du secteur protégé en veillant, notamment, à ce qu'ils ne subissent aucun retard de paiement malgré les modifications dans les organisations de travail imposées par la crise sanitaire. En complément, Crédit Agricole S.A. a mis en place des avances pour des prestations suspendues ou des paiements forfaitaires pour des prestations récurrentes.</p> <p>Un dialogue rapproché avec les fournisseurs a permis de s'adapter à la diversité des situations et des secteurs d'activité, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Consulting : poursuite des missions en distanciel avec équipement des prestataires en matériel Crédit Agricole S.A. ; -Restauration : engagement jusqu'au 31 décembre 2021 d'une participation forfaitaire aux frais de fonctionnement quelle que soit la fréquentation des restaurants d'entreprise ; -Entretien/ménage : suspension et adaptation des prestations, rapidement compensée par les prestations de désinfection -Immobilier : poursuite des chantiers. <p>L'action globale dans ce domaine est reconnue par la Médiation des Entreprises, qui a attribué pour la 3ème fois à Crédit Agricole SA le « Label Relations Fournisseurs et Achats Responsables » en avril dernier. Afin de tenir compte de la situation de ses prestataires dans le contexte du Covid-19, le groupe Crédit Agricole S.A., via ses directions achats, a travaillé sur trois niveaux d'actions : - accélération des paiements sans attendre la date d'échéance et règlement en priorité des TPE et PME ; - mise sous surveillance des fournisseurs TPE et PME en dépendance économique vis-à-vis du Groupe ainsi que celles présentant une fragilité financière, afin de prévenir toute dégradation de leur situation ; - décision de reporter les prestations et événements non réalisés plutôt que de les annuler. Afin de tenir compte de la situation de ses prestataires dans le contexte du Covid-19, le groupe Crédit Agricole S.A., via ses directions achats, a travaillé sur trois niveaux d'actions : - accélération des paiements sans attendre la date d'échéance et règlement en priorité des TPE et PME ; - mise sous surveillance des fournisseurs TPE et PME en dépendance économique vis-à-vis du Groupe ainsi que celles présentant une fragilité financière, afin de prévenir toute dégradation de leur situation ; - décision de reporter les prestations et événements non réalisés plutôt que de les annuler.</p>	<p>Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel</p>	<p>Des réponses concrètes sur leurs actions vis-à-vis de leurs fournisseurs pendant la crise même si on ne connaît pas l'impact financier</p>
DANONE	<p>Danone a depuis longtemps intégré cette logique de co-création avec l'ensemble de son écosystème y compris ses parties prenantes les plus fragiles. En effet, près de 80% de ses fermiers possèdent des exploitations de moins de 10 vaches, ainsi Danone a mis en place les contrats dits CPM (Cost Performance Model) qui permettent de garantir des revenus plus stables aux agriculteurs laitiers et incitent à la transition vers les nouvelles pratiques d'agriculture régénératrice. Les fonds d'innovation sociale de Danone permettent aussi de contribuer à la solidarité entre les acteurs économiques : par exemple, le fonds Danone Communities soutient 12 entreprises sociales qui impactent près de 10 millions de personnes au quotidien pour l'accès à l'eau et la lutte contre la malnutrition.</p> <p>Au cœur de la pandémie du COVID-19, la priorité de Danone a été de maintenir sa chaîne d'approvisionnement pour pouvoir continuer à apporter ses produits d'alimentation du quotidien à ses consommateurs, et de protéger les intérêts de tout son écosystème par des actions de terrain majeures. Pour ses partenaires, un soutien financier significatif a été débloqué. Il comprenait notamment des facilités de trésorerie pour octroyer des délais de paiement étendus et des facilités de trésorerie aux agriculteurs, fournisseurs et clients de plus petite taille dans le monde entier. Ces actions ont été financées sur les fonds propres de l'entreprise ; et pour s'assurer que les autorités puissent venir en priorité en aide aux entreprises qui en avaient le plus besoin, Danone n'a procédé à aucun report de charges sociales ou fiscales pendant cette période. Depuis le début de la pandémie du COVID-19, la priorité de Danone a été de maintenir sa chaîne d'approvisionnement pour pouvoir continuer à apporter ses produits d'alimentation du quotidien à ses consommateurs, et de protéger les intérêts de tout son écosystème par des actions de terrain majeures. A l'égard de ses partenaires notamment, Danone a mis en place un soutien financier d'environ 300 millions d'euros. Il comprend 250 millions d'euros de facilités de trésorerie pour octroyer à l'échelle mondiale des délais de paiement étendus et des facilités de trésorerie aux agriculteurs, fournisseurs et clients de plus petite taille dans le monde entier ; un fonds de 10 millions de dollars destiné à soutenir les entrepreneurs du portefeuille de Danone Manifesto Ventures ; ainsi qu'une dotation supplémentaire de 20 millions d'euros au Fonds Danone pour l'Ecosystème, qui soutient depuis 2009 l'écosystème de Danone à travers des initiatives dans le domaine de l'emploi, des compétences, de l'employabilité et du micro-</p>	<p>Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel</p>	<p>Actions très concrètes auprès de tout son écosystème économique et très diverses permettant de couvrir beaucoup de besoins. Les attentes en termes de soutien économique lié à la crise ont été travaillées dans leur globalité avec des réponses très concrètes et pragmatiques. En phase avec la communication et l'image de Danone sur les sujets de RSE.</p>

	<p>entrepreneuriat, et dont les dotations ont désormais atteint un total cumulé de plus de 125 millions d'euros. Pour les personnes les plus vulnérables, Danone a contribué à hauteur de 6 millions d'euros de dons depuis le début de la crise, auxquels s'ajoutent 32 millions de produits distribués gratuitement. Ces actions ont été entièrement financées sur les fonds propres de l'entreprise ; et pour s'assurer que les autorités puissent venir en priorité en aide aux entreprises qui en avaient le plus besoin, Danone n'a procédé à aucun report de charges sociales ou fiscales pendant cette période.</p>		
DASSAULT SYSTEMES	<p>Conscient de sa responsabilité sociétale, notamment à l'égard de son écosystème, Dassault Systèmes est d'une manière générale soucieux de la qualité de ses relations avec ses partenaires et fournisseurs et de l'efficacité de ses processus de règlement de ses fournisseurs.</p> <p>En particulier, dans ce contexte économique difficile pour les entreprises françaises, notamment les plus petites, Dassault Systèmes a décidé, dès le 9 avril 2020, de raccourcir les délais de paiement à 30 jours net pour les TPE/PME/ETI françaises, au lieu du délai contractuel par défaut de 45 jours à compter de la fin du mois d'émission de la facture.</p> <p>Cette mesure, qui perdure depuis avril 2020, a bénéficié à 585 fournisseurs.</p> <p>Pour mémoire, dès mars 2020, Dassault Systèmes a pris l'engagement de préserver les emplois des collaborateurs en garantissant une stabilité des effectifs sur l'année 2020 et a maintenu la politique salariale annuelle.</p> <p>L'entreprise a aussi multiplié les initiatives afin de soutenir ses clients, ses partenaires et les communautés du monde entier pendant la pandémie de COVID-19. Ainsi, la disponibilité de la plateforme 3DEXPERIENCE sur le cloud a offert les conditions de collaboration à distance permettant la continuité des projets et programmes d'innovation durable.</p>	<p>FIR2021 Rapport d'engagement Démarche de rapprochement de Dassault avec Cap Gemini pour aller vers une entreprise "intelligente" dans le respect des hommes où qu'ils soient :</p> <p>https://www.globenewswire.com/news-release/2021/06/30/2255924/0/fr/Communiqu%C3%A9-de-presse-Capgemini-et-Dassault-Syst%C3%A8mes-vont-</p>	<p>Dassault qui avait été particulièrement exemplaire en 2020 (avec 3 étoiles dans le rapport FIR2020) a maintenu ses efforts en 2021. Dassault semble très investi sur le respect des salariés et fournisseurs/clients. Il est difficile de trouver des éléments qui contredisent ces communications.</p>
ENGIE	<p>S'agissant des clients particuliers, Engie s'est engagée à venir en aide aux clients particuliers en France les plus fragilisés en engageant 12M€ à travers le remboursement de deux mois d'abonnement en électricité pour 600 000 foyers aidés en 2020. Engie a également offert des facilités de paiement sur 6 mois pour les entreprises de moins de 10 salariés ayant dû cesser leur activité et celles ayant été impactées fortement par la crise en France.</p>	<p>FIR 2021 Rapport d'engagement</p>	<p>Engie a proposé à ses fournisseurs un soutien financier et logistique, ce qui démontre son souci de ceux-ci pendant la crise. Elle a eu à cœur de les aider à assurer la continuité de leurs activités, par le biais de la mise en place de plans de continuité d'activité.</p>

<p style="text-align: center;">ESSILORLUXOTTICA</p>	<p>As a global industry leader, EssilorLuxottica is conscious of the effects generated by the COVID-19 pandemic on the global economic framework and especially on SMEs and micro-enterprises. For this reason, since the onset of the pandemic, the Company has been working closely with eyecare professionals by implementing new sales protocols, donating personal protective equipment including masks and hand sanitizer, sharing health and safety protocols (e.g. how to re-organize in-store spaces for increased safety and safe use of instruments for eye exams and measurement), offering innovative remote order taking tools and providing access to enhanced digital tools such as the “Digital Reach Out” platform to create a safe and meaningful connection with clients. The Company also assisted customers with a new product offering, as well as training in order to accompany a safe return to practice. EssilorLuxottica also adapted its internal safety protocols setting new standard for industrial hygiene across its plants, labs, and distribution going forward. To preserve the value of the Company’s supply chain and maintain strong relationships with partners and suppliers, while still efficiently managing payment terms, the Company implemented supply chain financing tools that allowed suppliers to receive immediate payments at a competitive cost. Furthermore, throughout the course of the pandemic, the Company has carefully considered the strong impact of COVID-19 in dealing with its clients, especially the smaller ones.</p> <p>To protect its network of inclusive businesses – the primary vision care entrepreneurs providing sustainable access to vision care to communities at the base of the pyramid – the Company’s social impact fund, Vision For Life, announced a Euro 300,000 financial support scheme to help over 1,800 entrepreneurs whose livelihoods are at risk. Based in India, Bangladesh, Indonesia, Cambodia and Kenya, each primary vision care entrepreneur is to receive a cash assistance sum, equivalent to one month’s income.</p> <p>To support the communities where EssilorLuxottica operates, the Company has also donated over 2 million units of personal protective equipment including safety goggles, protective eyewear, face masks and face shields to hospitals, public institutions, and partners globally. Since September of last year, EssilorLuxottica has produced approximately 150 million masks on behalf of the Italian government and 500,000 KN95 masks have been produced in-house for employees in China. In France, the Company donated 20,000 masks, 10,000 protective goggles and 15,000 pairs of gloves along with hydroalcoholic gels, hospital gowns, overshoes, gloves and protective caps to frontline workers including healthcare personnel, firefighters, caregivers and security forces.</p>	<p>FIR 2021 Rapport d'engagement</p>	<p>EssilorLuxottica est peu intervenue sur les allègements de conditions de paiement mais plus sur la mise à disposition de matériel sanitaire et d'aide pour subvenir aux besoins des petits entrepreneurs dans les pays défavorisés. La subvention d'Essilor dans son fonds social "vision for life" destinée à soutenir 1 800 entrepreneurs dont la survie est à risque ne semble pas à la hauteur des enjeux. 300 k€ pour 1 800 entrepreneurs, le ratio par entreprise reste peu élevé.</p>
<p style="text-align: center;">HERMES INTERNATIONAL</p>	<p>Notre politique d’achats n’a pas changé depuis des décennies, elle est marquée par une grande fidélité à nos partenaires de toute taille, incluant des TPE-PME. Pendant la crise, nous avons assuré un contact très étroit avec nos partenaires, afin d’évaluer avec eux l’aide dont ils pouvaient avoir besoin. Cette aide a pris différentes formes, adaptées à leur situation particulière. Nous avons ainsi fourni à certains du matériel (gants, masques, gel hydroalcoolique) pour permettre le redémarrage de production après le premier confinement. Nous avons maintenu des commandes, ou anticipé des paiements, ou consenti des avances, ou fourni une aide pour compléter des demandes de prêt (PGE) pour d’autres.</p>	<p>FIR 2021 Rapport d'engagement</p>	<p>Prise en compte de la crise avec un soutien matériel et financier aux partenaires de toutes tailles de l'entreprise, notamment les TPE et PME.</p>

Kering opère sur le marché du luxe, dont les chaînes d'approvisionnement sont structurées de manière très spécifique. Ainsi, notre portfolio de fournisseurs compte plusieurs milliers de fournisseurs de taille réduite en majorité – le nombre moyen de salariés par fournisseur étant d'environ 58. Cette moyenne est de 36 salariés par fournisseur en Italie, où sont situés 85 % de nos fournisseurs.

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 qui a touché le monde en 2020, et pleinement conscients de leur rôle d'acteurs responsables et citoyens engagés dans leurs territoires d'implantation, Kering et ses Maisons ont porté une attention toute particulière à leurs fournisseurs et partenaires commerciaux et ont souhaité être à leurs côtés pour leur apporter soutien et aide. Ont été en particulier mis en œuvre :

- un suivi vigilant de l'impact financier de la crise chez les fournisseurs du Groupe ;
- le respect strict par le Groupe de tous les termes et conditions des contrats, et en particulier des délais de paiement, avec pour certains fournisseurs la mise en place de règlements anticipés ou de solutions d'affacturage inversé ;
- la mise en place d'initiatives locales, par exemple en Italie, en association avec les autorités et les organisations professionnelles, pour apporter conseil et soutien et s'assurer de la bonne information des fournisseurs sur les mesures de protection et d'urgence à adopter, particulièrement pour la santé et la sécurité de leurs collaborateurs, mais aussi sur les mesures d'aide gouvernementale existantes.

En mai 2020, Gucci a par ailleurs renouvelé et étendu aux entreprises de taille plus modeste de sa chaîne de fournisseurs en Italie, son partenariat mis en place dès 2015 avec la banque Intesa SanPaolo, pour permettre l'accès à des prêts de manière rapide et à des conditions attractives. Grâce au soutien de Gucci, ces entreprises, qui fournissent la maison italienne en cuir, textile, bijoux ou accessoires et représentent au total plus de 20 000 emplois, bénéficient ainsi des conditions réservées aux grands groupes, à des taux d'intérêts raisonnables. Avec ce programme « Sviluppo filiere », Gucci et Intesa SanPaolo visent ainsi à soutenir la filière de production « Made in Italy » et permettre à ces PME de survivre à l'urgence créée par la pandémie de Covid-19 et financer leur croissance, leur développement à l'international et le redémarrage des sites de production.

En parallèle, les audits sociaux conduits au cours de l'année ont intégré dans les questionnaires d'évaluation et de vérification sur sites de nouvelles questions liées à la pandémie et particulièrement sur les mesures de santé et sécurité mises en place pour la protection des employés des fournisseurs. Ceci est toujours en cours.

Enfin, en novembre 2020, une étude portant exclusivement sur la crise sanitaire a été réalisée par les équipes de Kering qui centralisent la gestion et l'évaluation des fournisseurs pour les marques, auprès des plus de 1 500 fournisseurs directs des marques. Plus de 80 % des fournisseurs sollicités ont répondu à cette étude, conduite en ligne de manière anonyme, permettant ainsi au Groupe de disposer de données précises sur l'ampleur et les répercussions de la pandémie de Covid-19 et la manière dont ses fournisseurs ont pu y faire face. Les résultats ont été partagés avec chaque Maison, afin qu'elles aient chacune une vision de la santé globale de leurs fournisseurs et puissent le cas échéant faire preuve de vigilance et de soutien.

FIR 2021
Rapport
d'engagement

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 qui a touché le monde en 2020, et pleinement conscients de leur rôle d'acteurs responsables et citoyens engagés dans leurs territoires d'implantation, Kering et ses Maisons ont porté une attention toute particulière à leurs fournisseurs et partenaires commerciaux et ont souhaité être à leurs côtés pour leur apporter soutien et aide. Ont été en particulier mis en œuvre :

- un suivi vigilant de l'impact financier de la crise chez les fournisseurs du Groupe ;
- le respect strict par le Groupe de tous les termes et conditions des contrats, et en particulier des délais de paiement, avec pour certains fournisseurs la mise en place de règlements anticipés ou de solutions d'affacturage inversé ;
- la mise en place d'initiatives locales, par exemple en Italie, en association avec les autorités et les organisations professionnelles, pour apporter conseil et soutien et s'assurer de la bonne information des fournisseurs sur les mesures de protection et d'urgence à adopter, particulièrement pour la santé et la sécurité de leurs collaborateurs, mais aussi sur les mesures d'aide gouvernementale existantes.

En mai 2020, Gucci a par ailleurs renouvelé et étendu aux entreprises de taille plus modeste de sa chaîne de fournisseurs en Italie, son partenariat mis en place dès 2015 avec la banque Intesa SanPaolo, pour permettre l'accès à des prêts de manière rapide et à des conditions attractives. Grâce au soutien de Gucci, ces entreprises, qui fournissent la maison italienne en cuir, textile, bijoux ou accessoires et représentent au total plus de 20 000 emplois, bénéficient ainsi des conditions réservées aux grands groupes, à des taux d'intérêts raisonnables. Avec ce programme « Sviluppo filiere », Gucci et Intesa SanPaolo visent ainsi à soutenir la filière de

visent ainsi à soutenir la filière de production « Made in Italy » et permettre à ces PME de survivre à l'urgence créée par la pandémie de Covid-19 et financer leur croissance, leur développement à l'international et le redémarrage des sites de production. En parallèle, les audits sociaux conduits au cours de l'année ont intégré dans les questionnaires d'évaluation et de vérification sur sites de nouvelles questions liées à la pandémie et particulièrement sur les mesures de santé et sécurité mises en place pour la protection des employés des fournisseurs. Ceci est toujours en cours. Enfin, en novembre 2020, une étude portant exclusivement sur la crise sanitaire a été réalisée par les équipes de Kering qui centralisent la gestion et l'évaluation des fournisseurs pour les marques, auprès des plus de 1 500 fournisseurs directs des marques. Plus de 80 % des fournisseurs sollicités ont répondu à cette étude, conduite en ligne de manière anonyme, permettant ainsi au Groupe de disposer de données précises sur l'ampleur et les répercussions de la pandémie de Covid-19 et la manière dont ses fournisseurs ont pu y faire face. Les résultats ont été partagés avec chaque Maison, afin qu'elles aient chacune une vision de la santé globale de leurs fournisseurs et puissent le cas échéant faire preuve de vigilance et de soutien.

LEGRAND	<p>Dès le début de la crise, Legrand s'est attaché à avoir une attitude responsable envers l'ensemble de ses parties prenantes, et notamment envers ses clients et ses fournisseurs.</p> <p>Le Groupe a tout d'abord travaillé activement à assurer une continuité de service à destination de ses clients dont l'activité est essentielle au fonctionnement de l'économie. Ainsi, la quasi-totalité des centres logistiques et de productions sont restés ouverts tout en poursuivant des services de support aux clients (équipes de vente et de service) dans la plupart des pays du Groupe, dans le respect des meilleures conditions sanitaires. Nous avons dû parfois accompagner des clients, par exemple en termes d'accès aux devises dans leur pays d'établissement, en augmentant ponctuellement nos encours au-delà des montants habituels. Au total, nous n'avons pas observé de hausse significative de défaillances de nos clients.</p> <p>Par ailleurs, la politique d'achats de Legrand est orientée vers une relation de partenariats et de soutien à son écosystème.</p> <p>En France, par exemple, cette politique est confirmée par le label Relations Fournisseurs Responsables obtenu depuis 2012, qui certifie notamment la haute qualité du délai de traitement des factures reçues. Comme d'autres acteurs économiques français, le Groupe fait également l'objet ponctuellement de contrôles de la part de l'administration publique quant au respect des délais de paiements. Le dernier, ayant eu lieu en 2020, s'est conclu sans commentaires de la part des autorités. Plus généralement, face à la crise provoquée par le Covid-19, l'attitude responsable du Groupe envers ses fournisseurs s'est traduite par un engagement à :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Respecter strictement les échéances de paiement et même les accélérer ponctuellement pour les rares structures partenaires affaiblies par la crise ; et -Réceptionner les commandes conclues avant la crise. <p>Dans une démarche solidaire envers les PME-TPE, Legrand a également partagé auprès du Conseil National des Achats ses sources d'approvisionnement fiables en équipements de protection sanitaires contre le Covid-19, ce afin d'aider les PME-TPE à obtenir ces équipements.</p> <p>En complément, Legrand adopte un traitement équitable et responsable envers tous ses partenaires, y compris les PME-TPE. A ce titre, le Groupe n'a pas procédé à une adaptation particulière de sa politique d'ensemble. Legrand s'est toutefois assuré que les entreprises de sa chaîne économique les plus exposées aux conséquences de la crise actuelle, notamment en termes de trésorerie, bénéficient de conditions et de mesures d'accompagnement spécifiques lorsque cela était possible.</p>	FIR 2021	Vrai changement 2021 vs 2020 avec une approche claire et argumentée de tout un plan de soutien au tissu de PME/TPE partenaires alors que 2020 se résumait à un respect des délais de paiement. La notation zero étoile en 2020, mérite largement d'être revue. Sa politique fournisseur semble aujourd'hui être parmi les "bons élèves".
L'OREAL	L'Oréal s'est fortement engagé pour soutenir clients et fournisseurs avec : la mise en place d'un fonds de solidarité pour les communautés du programme Solidarity sourcing en concertation avec les ONG locales, en distribuant dans plus de 40 pays 15 millions d'unités de gels hydroalcooliques et plus de 4,3 millions de produits, en gelant les créances de plus de 100 000 clients et en raccourcissant les délais de paiement de 9000 fournisseurs	FIR 2021 Rapport d'engagement	Mesures précises : un des rares acteurs à être rentré autant dans le détail des mesures mises en place. L'Oréal, pour la 2ième année consécutive, s'est mobilisé pour aménager ses conditions de paiement : d'ailleurs, ils communiquent de façon précise toutes les actions menées.
LVMH	Concernant nos fournisseurs, des actions très concrètes ont été menées tout au long de l'année 2020 pour venir en soutien actif. Cela a pu se traduire, par exemple, par la fourniture de produits de protection et d'hygiène (masques, blouses et gel en particulier), par une aide financière directement versée auprès de sous-traitants de nos fournisseurs (broderie en Inde), par une réduction des délais de paiement de "30 jours" à "à réception". Les TPE-PME ont été suivies plus particulièrement quand leur situation risquait d'être plus fragile dans ce contexte de crise. Ce suivi plus particulier est toujours en place.	FIR 2021 Rapport d'engagement	Mesures explicites "à réception". LVMH a eu une démarche d'accompagnement de ses fournisseurs avec une mesure simple de paiement "à réception".
MICHELIN	Le Groupe Michelin a été cité comme entreprise solidaire début mai 2020 par le comité de crise (du ministère de l'Economie et des Finances) sur les délais de paiement pour sa gestion des délais de paiement vis à vis de ses fournisseurs critiques. Le suivi de plus de 2250 fournisseurs et des échanges réguliers avec les fournisseurs les plus à risque au plus fort de la crise COVID19 ont permis de mettre en place une dizaine de solutions vis à vis de ces fournisseurs - dont des délais de paiement accélérés - et ont renforcé les liens avec les fournisseurs. La surveillance des fournisseurs fragiles se poursuit à ce jour, sur un périmètre plus étendu, et un suivi régulier a été mis en place.	FIR 2021 Rapport d'engagement	Classé 1* en 2020, il semble que Michelin ait renforcé ses actions en ce domaine, avec 2250 entreprises suivies et des actions concrètes mises en oeuvre, telles que notamment le raccourcissement des délais de paiement et une coopération plus proche avec ses fournisseurs. Toutefois, le contraste entre le suivi de 2250 entreprises et la mise en place d'une dizaine d'actions (seulement) laisse songeur et pose question sur le réel engagement de Michelin.

<p style="text-align: center;">ORANGE</p>	<p>Dès mi-mars 2020, Orange s'est mobilisé en vue de coordonner les actions tant vis-à-vis de ses clients que de ses fournisseurs, en respectant les évolutions réglementaires que la crise sanitaire imposait dans les différents pays où le Groupe est présent. Les équipes ont fait preuve d'agilité pour assumer les demandes particulières émanant des clients et fournisseurs d'Orange en enrichissant leurs capacités d'analyse mais aussi d'informations plus qualitatives permettant d'apporter une réponse adaptée à la situation qui se présentait.</p> <p>Ainsi, dès le début de la crise, Orange a accéléré le paiement des petits fournisseurs et a accompagné les fournisseurs en situation sensible. Près de 10 000 fournisseurs ont bénéficié de ces mesures de paiement comptant avec un montant cumulé de près 800 millions d'euros. Ces dispositifs ont été progressivement normalisés sur le deuxième semestre 2020, en tenant compte de l'évolution de leurs situations.</p> <p>La posture d'Orange a été saluée par le médiateur des entreprises, dans un communiqué du mois d'avril 2020, comme faisant partie des 10 premières entreprises solidaires identifiées par le comité de crise sur les délais de paiement du ministère de l'économie et des finances.</p> <p>Par ailleurs, Orange a décidé de soutenir les acteurs de la filière infrastructures numériques réseaux en France en leur accordant des avances de trésorerie tout en poursuivant ses commandes de prestations malgré la baisse des activités de déploiement. Ce sont plus de 100 millions d'euros qui ont été mobilisés spécifiquement dans le cadre du soutien solidaire à l'écosystème des infrastructures numériques. Orange reste évidemment attentif à l'évolution de la situation économique afin d'adapter au mieux ces mesures. Concernant les clients, ces derniers ont été différemment impactés par la crise sanitaire et ses implications économiques dans les différentes géographies où le Groupe est présent.</p> <p>Dans la zone Afrique et Moyen-Orient, le marché restant majoritairement prépayé, Orange a porté ses efforts sur l'amélioration de la fluidité des échanges commerciaux au travers de la disponibilité de la monnaie sous forme électronique. Orange a appliqué des tarifs spéciaux, voire la gratuité temporaire, des opérations de transferts pour permettre de soutenir l'économie locale en maintenant une circulation des fonds mais aussi en permettant aux gouvernements de verser des aides et prestations sociales via les services de monnaie électronique. Ces services ont permis aussi aux diasporas de soutenir les familles à distance au travers des transferts inter régionaux.</p> <p>Dans la zone Europe, le principal impact a été la fermeture des boutiques lors des périodes de confinement. Des moyens digitaux et dématérialisés (Orange et Moi, prélèvement automatique, consultation on line des factures, vente à distance) ont progressivement vu le jour pour palier l'incapacité des clients à acheter des moyens de communication ou à payer leurs factures dans les points de vente Orange, permettant de limiter l'envolée des impayés et redonner aux clients des moyens de fonctionnement modernes concourant au renforcement de la transformation digitale de la relation clients.</p> <p>En France et en Espagne, un suivi des défaillances de paiement et défaillances d'entreprises a été mis en place avec un pilotage plus resserré sur les secteurs en crise, tels que le tourisme, les hôtels cafés restaurants, les services aux entreprises, le commerce de détail, etc., permettant d'accompagner de manière différenciée les clients se manifestant et demandant des mesures d'accompagnements spécifiques (par exemple, mise en place d'échéanciers étalant le paiement des factures).</p>	<p>FIR 2021 Rapport d'engagement</p>	<p>Par rapport à 2020, l'engagement et les actions d'Orange en France et dans le monde se sont considérablement accrues. Du fait de la position de cette société au cœur de la vie des entreprises de toutes tailles et particulièrement des petites, en période de covid en particulier, ses actions se sont intensifiées tant dans le domaine des communications que des transferts de paiement. Acteur majeur de la survie de l'activité économique et sociale en période de pandémie, Orange a mis en 2021 un fort accent sur la dimension de partenariat et ses relations avec toutes les parties prenantes, incluant fournisseurs, entreprises clientes mais aussi les particuliers. Actions détaillées pour que fournisseurs mais aussi tous les clients de quelque activité que ce soit (téléphonie, internet, transfert de paiement) aient des services accélérés et attentifs. Classé 3* en 2020, il semble que la crise a encore renforcé l'engagement d'Orange en ce domaine et sa performance.</p>
<p style="text-align: center;">PERNOD RICARD</p>	<p>Nous avons pris des initiatives variées pour aider nos partenaires fragilisés par la crise, notamment en adaptant leurs conditions de paiement, y compris dans le secteur hors domicile, et par la fourniture de gels hydro alcooliques.</p>	<p>Réponse FIR 2021</p>	<p>La réponse proposée est légère. Elle aurait méritée d'être plus étoffée afin que l'entreprise démontre une volonté forte de soutenir ses fournisseurs.</p>
<p style="text-align: center;">PUBLICIS</p>	<p>Dans le cadre de notre plan d'actions à l'égard des fournisseurs autour des conséquences de la pandémie, nous avons porté une attention particulière au règlement rapide des factures issues des TPE et PME nombreuses avec lesquelles nous travaillons, avec le souhait de poursuivre nos collaborations avec un très grand nombre d'entre elles.</p>	<p>FIR 2021 Rapport d'engagement</p>	<p>Réponse, très administrative en 2020 et 21. Seul engagement, payer rapidement les factures. Publicis montre une implication "a minima" sans réelle évolution avec 2020 où ce même engagement de règlement rapide avait été mentionné.</p>

<p style="text-align: center;">RENAULT</p>	<p>La crise de la Covid-19 a profondément affecté l'ensemble des parties prenantes de la filière automobile. La solidarité est une valeur cardinale du Groupe Renault.</p> <p>Solidarité avec les clients</p> <p>Le Groupe Renault a répondu présent pour ses clients de deux manières :</p> <p>-La croissance du programme Garages Renault Solidaires</p> <p>Avec les offres des Garages Renault Solidaires, des garages du réseau Renault se portent volontaires pour aider des publics à faibles revenus, identifiés par des prescripteurs sociaux (associations, plateformes de mobilité, organismes sociaux, acteurs de l'emploi, etc.), en leur proposant des offres d'entretien ou de réparation à prix coûtant, avec la qualité de service du Groupe Renault. Ainsi, plus de 1 500 personnes ont été orientées vers ce programme en 2020, soit près de 10 000 personnes depuis son lancement.</p> <p>En outre, le Groupe Renault déploie depuis 2018, en lien avec l'Action Tank Entreprise et Pauvreté et plusieurs partenaires prescripteurs (at-entreprise-pauvrete.org), une offre de location longue durée avec option d'achat adossée à un micro-crédit sur des véhicules particuliers neufs et véhicules utilitaires. Ces offres s'adressent exclusivement à des personnes qui ne sont pas éligibles au crédit classique. Cette opération a été proposée à près de 4 500 bénéficiaires potentiels en 2020. Les résultats obtenus en 2020 montrent que le programme touche bien sa cible. L'objectif du Groupe est de développer considérablement l'offre en LOA d'ici 2025.</p> <p>-Des conditions adaptées pour les réseaux de distribution et les clients</p> <p>Les marques du Groupe Renault, via sa filiale RCI Bank & Services, ont accompagné leurs différents clients dans le cadre de la crise sanitaire en les soutenant avec différentes actions pro-actives en France et à l'international :</p> <ul style="list-style-type: none"> •Des reports d'échéance de 3 mois ont été mis en place pour tous les concessionnaires toutes marques, tous pays. Un moratoire a également été mis en place pour l'ensemble du réseau depuis mars/avril 2020 pour une durée de 1 an. •Des mesures ont également été prises au profit des clients particuliers : offres spéciales avec 2 à 3 mois de loyers offerts, offres spécifiques sans apport, offres flexibles, etc. •Des mesures similaires ont profité aux clients grands comptes et TPE/PME : décalage des prélèvements sans frais complémentaires, décalage des dates d'exigibilité de 3 mois pour tous les clients flottes, formules sans apport avec 3 premiers loyers offerts, etc. <p>Solidarité avec les fournisseurs</p> <p>Dans sa relation avec ses fournisseurs, le Groupe Renault s'inscrit dans le cadre de la « Charte d'engagement sur les relations entre clients et fournisseurs au sein de la filière automobile » qui promeut les bonnes pratiques entre les acteurs de cette filière. Signée en 2009, cette Charte a été amendée en mai 2020 pour renforcer les relations stratégiques, économiques et contractuelles entre ses signataires, au regard des circonstances particulières créées par la crise de la Covid-19.</p> <p>La Charte fait l'objet d'un comité de suivi au sein duquel sont représentés tous les signataires. Ce comité porte une attention particulière aux conséquences de la crise sur l'ensemble de la filière.</p> <p>D'une manière plus générale et au-delà la crise actuelle, le Groupe Renault déploie une politique d'achats responsables sur l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement (pour plus de détails sur la démarche d'achats responsables du Groupe, voir chapitre 2.5.2 du Document d'enregistrement universel 2020).</p>	<p>Réponse FIR 2021</p>	<p>Renault s'engage envers ses fournisseurs de façon normative (charte). Cette entreprise semble être très volontaire sur le sujet, mettant en œuvre des actions financières notamment (délais de paiement).</p>
---	--	-------------------------	--

<p>Sur notre politique de vente vis-à-vis de nos clients, le principal effet de la crise a été la fragilisation des compagnies aériennes. Au-delà d'un suivi de la situation financière de nos clients, un dialogue continu a eu lieu afin d'organiser quand cela était possible un décalage des livraisons en lien avec les besoins exprimés ainsi que des reports de paiement dès que des accords de sécurisation de ceux-ci étaient possibles. A fin 2020, les retards de paiement atteignaient 481 M€.</p> <p>S'agissant de sa base de fournisseurs, Safran est attaché à son ancrage local et au soutien des acteurs économiques français. 55 % de son effectif est présent en France soit 43 315 personnes. Safran maintient sa politique d'achat local avec 42 % du volume d'achats réalisé en France et 83 % des achats français ont été effectués auprès de PME ou ETI en 2020.</p> <p>Pour faire face à la crise liée à la Covid-19 et à ses répercussions sur l'industrie aéronautique, Safran a mis en place une cellule de suivi et d'accompagnement de ses fournisseurs stratégiques dont les objectifs sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les fournisseurs les plus à risque et qui ont un impact potentiel sur ses activités ; • Établir un dialogue avec ces fournisseurs pour comprendre l'impact sur eux de la crise actuelle et leur capacité à maintenir leurs activités ; • Étudier avec eux les mesures à mettre en place au sein de Safran (consistant par exemple pour les fournisseurs PME/ETI français à prendre en charge de leur stock de matières premières) mais aussi l'impact des aides et outils mis à disposition par les pouvoirs publics pour surmonter cette crise. Le cas échéant, et si cela semble justifié dans la mesure où les leviers classiques ne suffisent pas, de les orienter vers des solutions à plus long terme et structurelles de type adossement à d'autres acteurs industriels, fonds d'investissement, etc. <p>Cette approche se fait en coordination avec les organismes publics pouvant offrir des aides, les autres OEM (Airbus, Dassault, Thales) dans le cadre du GIFAS (Charte GIFAS) lorsque le fournisseur est commun, et peut le cas échéant conduire à des propositions de consolidation avec le Fonds Ace AeroPartenaires.</p> <p>En 2020, Safran a souscrit à hauteur de 58 millions d'euros au fonds Ace AeroPartenaires mis en place dans le cadre du plan de soutien français à la filière aéronautique, et poursuit ainsi les actions d'investissement engagées depuis 2004 par les fonds Aerofund I, Aerofund II et Aerofund III.</p> <p>Le Groupe contribue au financement des PME affectées par la crise et s'implique dans la restructuration et la consolidation du tissu industriel de la filière aéronautique française. En renforçant ainsi la structure financière de ses fournisseurs, il sécurise ses approvisionnements en même temps qu'il favorise l'émergence d'entreprises de taille intermédiaire (ETI) plus robustes et compétitives, capables de développer des marchés à l'international en sortie de crise.</p>	<p>Réponses de SAFRAN aux questions du FIR (2020 et 2021) DEU et Rapport intégré 2020 Article Le Figaro 1/05/2020 Véronique Guillermand + FIR 2021</p>	<p>Vis à vis de ses clients (compagnies aériennes), particulièrement touchés par la crise, SAFRAN a mis en place un suivi avec des actions à un double niveau : financier et opérationnel. SAFRAN a été conduit à réorganiser et à décaler ses plannings de livraison pour se caler aux besoins et capacités de ses clients et à reporter/rééchelonner les paiements (contre sécurisation); SAFRAN explique avoir ainsi supporté un effort financier de 481ME en retards de paiement.</p> <p>Avec ses fournisseurs, SAFRAN détaille son ancrage français avec 42% de son volume d'achats réalisé en France et à participe au développement du tissu économique local avec 82% d'achats auprès de PME/ETI françaises. le Groupe a poursuivi et renforcé son soutien aux PME/ETI lancé en 2020, avec la mise en place d'une cellule de suivi et d'accompagnement de ses fournisseurs stratégiques, visant à la fois à des actions au sein de SAFRAN(telle le financement de leur stock de matieres premieres), et à l'identification de solutions perennes structurelles, au-dela et en complement des aides des pouvoirs publics. L'approche de SAFRAN de soutien aux PME/ETI de la filière aéronautique se fait coordination avec les organismes publics et les autres OEM (Original Equipment Manufacturer) dans le cadre du GIFAS. La contribution de SAFRAN à hauteur de 58MEUR au fonds Ace Aéro Partenaires est assez significative (Airbus 116MEUR, Dassault Aviation et Thalès 13MEUR chacun). SAFRAN a fait montre d'une démarche cohérente vis-à-vis de ses fournisseurs PME/ETI critiques et stratégiques toutefois et souvent avec et "derrière" le soutien des pouvoirs publics . Quid des petits fournisseurs non critiques ? D'autres part il faut noter une réduction drastique du</p>
--	--	--

			<p>noter une réduction drastique du montant des achats effectués par SAFRAN (-43% d'achats de matières premières et -48% de dépenses de sous-traitance)... ce qui aura concourru à la génération d'un cash flow libre supérieur à 1BEUR en 2020 et au maintien d'une rentabilité de 10% conforme aux objectifs 2020 (cf Document de référence) Ce ne sera pas le cas pour tous les acteurs de la filière et notamment la supply chain...</p>
<p style="text-align: center;">SAINT-GOBAIN</p>	<p>Saint-Gobain est conscient de son impact sur le développement économique des territoires où il est présent. Pour 1 emploi direct, les activités du Groupe génèrent plus de 3 emplois indirects et 4 emplois indirects et induits. La chaîne d'approvisionnement impacte un nombre important de fournisseurs et sous-traitants (plus de 350 000 fournisseurs y participent) mais reste très locale et les achats sont largement décentralisés.</p> <p>Les conditions de paiement de nos fournisseurs TPE- PME n'ont pas été modifiées et le Groupe n'a pas l'intention de le faire à court terme.</p> <p>Saint-Gobain en France s'est largement mobilisé en soutien des plans de relance économique. En complément d'une campagne en faveur de la rénovation énergétique des bâtiments, le Groupe s'est engagé à former plus de 10 000 artisans par an aux enjeux environnementaux.</p> <p>https://www.saint-gobain.com/fr/pour-la-renovation</p>	<p>FIR 2021</p>	<p>Les réponses de Saint Gobain (SG) sur ce point en 2021 n'ont guère varié et reprennent largement la réponse faite en 2020. En dépit du nombre important de fournisseurs de la supply chain impactés (350k), peu de souplesse et de solidarité visant à mitiger les impacts négatifs.</p> <p>Aucun aménagement des conditions de paiement mais suivant les prescriptions gouvernementales de respect des délais de paiement, SG a mis en place une ligne d'alerte pour ses fournisseurs afin de pouvoir signaler tout manquement dans les conditions de paiements.</p> <p>Comme indiqué dans la section 3 de son DEU, la politique d'achats de SG est fondée sur l'établissement de partenariats à moyen et long terme avec ses fournisseurs intégrant des critères éthiques sur les droits humains, les conditions de travail ; le respect des normes santé sécurité et l'environnement .</p>

<p style="text-align: center;">SANOFI</p>	<p>Enfin, alors que notre priorité principale est de poursuivre le développement de nos deux candidats vaccins contre la Covid-19, Sanofi prendra en charge à partir de l'été 2021 les dernières étapes de la fabrication du vaccin contre la Covid-19 co-développé par BioNTech et Pfizer, sur son site de production de Francfort (Allemagne). Grâce à cet accord, plus de 125 millions de doses de ce vaccin Covid-19 seront fournies à l'Union européenne. Sanofi a également conclu un accord avec le groupe Johnson & Johnson, aux termes duquel Sanofi contribuera à la fabrication du vaccin contre la COVID-19 de Janssen. Lorsque celui-ci sera approuvé par les autorités de santé, Sanofi donnera à Johnson & Johnson l'accès à ses infrastructures de fabrication de son site à Marcy-l'Étoile (France), et prendra en charge plusieurs étapes de la fabrication du vaccin à partir du troisième trimestre, à un rythme d'environ 12 millions de doses par mois.</p>	<p>Réponse FIR 2021</p>	<p>SANOFI satisfait aux prescriptions gouvernementales en termes de respect des délais de règlement des fournisseurs. Il faut noter certains aménagements contractuels telle la non application des pénalités de retard mais pour uniquement pour les fournisseurs non critiques. En terme de soutien aux PME, il est curieux de constater la différence de réponse entre 2020 (nous incitons nos acheteurs à impliquer dès que possible 1 PME dans les appels d'offres à venir) et 2021 (nous avons des mesures incitant nos acheteurs à impliquer si possible 1 PME dans nos appels d'offres en France par exemple ou encore des entreprises des secteurs protégés (minorités,...) comme aux Etats-Unis). Nous sommes loins d'un véritable soutien aux PME.</p>
<p style="text-align: center;">CTRIC</p>	<p>Schneider Electric est très impliqué dans l'écosystème industriel en France et collabore avec plus de 4000 PME et ETIs parmi nos fournisseurs. Schneider Electric est également membre fondateur du PactePme qui promeut des relations fructueuses et équilibrées entre Grands Groupes et PME, à travers la 'Charte des relations fournisseurs responsables' et plusieurs programmes concrets d'appui aux PME. Schneider Electric est également associé à la gouvernance de plusieurs Pôles de Compétitivité en Régions qui fédèrent des centaines de PME et les Grands Groupes autour de l'innovation, le développement durable, la compétitivité à l'international.</p> <p>Dans le contexte difficile engendré par la pandémie en 2020, la reconnaissance par les autorités publiques, en France et dans de nombreux pays, de Schneider Electric comme 'industrie essentielle', a contribué au maintien de l'activité avec nos fournisseurs, et a été accompagnée par des mesures concrètes de soutien vers les PME, aussi bien au plan sanitaire qu'économique.</p>	<p>Réponse FIR 2021</p>	<p>Schneider Electric a donné la priorité au soutien de la continuité des activités en assistant les clients et partenaires dans la reprise, l'adaptation ou la conception de nouveaux projets en leur fournissant une capacité de résilience numérique, des outils et infrastructures cybersécurisées et un support technique H24.</p> <p>Schneider Electric a également adapté sa chaîne de logistique internationale pour façonner des solutions à la demande des clients, a travaillé sur des sources d'approvisionnement alternatives et revu la gestion de leurs stocks.</p> <p>2020 a été une année de transformation accélérée de manière à s'adapter au contexte de crise sanitaire avec une revue totale de la façon de travailler.</p> <p>L'accélération de la digitalisation a permis à Schneider Electric d'offrir à ses clients, fournisseurs et sous-traitants d'adopter les plateformes de conception collaboratives et de limiter la</p>

<p style="text-align: center;">SCHNEIDER ELEA</p>			<p>disruption liée à la crise. Schneider Electric, champions et 1er prix du plan de Vigilance 2020 a reçu de nombreuses distinctions en matière de développement durable et de RSE. Digitalisation et Développement Durable sont les deux vecteurs de performance de l'entreprise et de sa chaîne de valeur. Ces axes ont permis au groupe d'être résilient pendant la crise tout en faisant montre de solidarité vis à vis de ses parties prenantes. le questionnement du FIR devrait porter sur l'analyse des écarts et de la progression entre 2020 et 2021; la question des pré-requis pour l'obtention du label "Achats Responsables" serait aussi à creuser. Enfin il serait aussi intéressant d'avoir une vision plus prospective en demandant de décliner leur plan à 3/5 ans sur ces questions.</p>
<p style="text-align: center;">SOCIETE GENERALE</p>	<p>Tout au long de la crise, le Groupe a porté une attention particulière à jouer pleinement son rôle au sein de l'économie que ce soit auprès de ses clients, ses employés et ses fournisseurs. Le Groupe a ainsi accordé près de 18 milliards de Prêt Garanti par l'Etat et plus de 33 milliards d'euros de moratoires pour accompagner ses clients TPE-PME dans le contexte actuel de crise. Concernant les fournisseurs, les équipes Société Générale gérant leurs factures (plus de 300 personnes réparties entre Paris, Bucarest et Bangalore) sont restées totalement opérationnelles dès le début de la crise car elles peuvent fonctionner intégralement en travail à distance. Nous n'avons donc connu aucun retard dans le paiement de nos engagements vis-à-vis des fournisseurs.</p> <p>De plus, les travaux menés avec les fournisseurs sur la numérisation des factures a permis d'en réduire significativement la proportion reçue en format « papier » à environ 5% du nombre total traité. Cela permet de limiter la dépendance aux services postaux et aux sous-traitants dont la capacité de traitement fut fortement liée à la situation sanitaire.</p> <p>Enfin, dès le début de la crise, nous nous sommes mis en relation avec nos fournisseurs vulnérables pour demander des factures numériques (une photo des factures étant suffisante) et leur rappeler les coordonnées de notre support en cas de besoin. L'adaptation de notre organisation et de nos processus, lors des confinements et tout au long de la crise sanitaire, nous a permis de conserver le même niveau de service tout en communiquant activement avec nos fournisseurs pour trouver des solutions adéquates aux problèmes rencontrés.</p>	<p>FIR 2021</p>	<p>La Société Générale s'est réorganisée pour maintenir le niveau de service sans impacter les paiements à ses fournisseurs. De gros efforts ont été réalisés pour aider les entreprises à digitaliser leurs factures de manière à éviter tout délai de paiement.</p>

<p style="text-align: center;">STELLANTIS</p>	<p>Stellantis will develop long-term relationships with its suppliers in a win-win logic, which has shown its efficiency for both former FCA and PSA companies who have seen many of their partners grow with them.</p> <p>The current crisis challenges all companies, Stellantis itself, but also its suppliers of all size. Stellantis purchasing practices, based of Stellantis Code of conduct, support business and operational continuity. Stellantis systematically monitors the financial health of its suppliers. Where appropriate, it can then provide support to suppliers to preserve their sustainability (cash support, reduction of payment terms, price increase, etc...) while taking the necessary measures to protect the Group. Stellantis favors solutions adapted to each supplier and works in close collaboration with the public authorities to define the most appropriate means of intervention, if necessary.</p>	<p>FIR 2021</p>	<p>Les réponses de Stellantis donnent une impression de neutralité, qui semblent inadéquates avec la réalité du terrain et la vie d'un groupe tel que celui-ci où les questions RSE semblent être en permanence étudiées. Les réponse consistent à commenter leur politique achat laquelle prévoit un suivi rapproché de la santé financière de ses fournisseurs et au cas par cas, la mise en oeuvre possible de soutien financier en cas de besoin.</p>
<p style="text-align: center;">ST MICROELECTRONICS</p>	<p>Tout au long de la crise, nous avons maintenu nos opérations en cours et avons continué à travailler avec nos fournisseurs et nous les avons payés en respectant les conditions des contrats. Nous n'avons donc pas de mesures spécifiques pour modifier les conditions de paiement.</p> <p>Nous avons néanmoins vérifié chez certains fournisseurs situés dans des zones très touchées par les mesures restrictives liées au COVID que les salaires et les congés étaient maintenus afin de limiter l'impact sur les travailleurs.</p> <p>Dans les quelques cas où il y a eu un impact (service reporté par exemple), nous avons autorisé, au cas par cas, des paiements anticipés.</p>	<p>FIR 2021</p>	<p>Pas de réponse particulière à la crise COVID mais ils ont continué à payer leurs fournisseurs et ont tout de même pris la peine d'appeler les fournisseurs situés dans les zone les plus critiques.</p>
<p style="text-align: center;">TELEPERFORMANCE</p>	<p>Durant la crise du coronavirus, le Groupe a maintenu ses liens avec ses fournisseurs en respectant les conditions et délais de paiement qui s'appliquaient avant la crise, afin qu'ils puissent disposer de la liquidité nécessaire à la continuité de leurs activités et de soutenir le tissu économique local. Les dépenses d'achat de Teleperformance ne représentent que 13% du chiffre d'affaires total du Groupe. Ses achats consistent essentiellement en du matériel informatique, des logiciels, des services de télécommunications, des biens et des services liés aux centres d'appels et des agences de service temporaire.</p> <p>Les efforts de Teleperformance pour assurer la poursuite de l'activité pendant la crise ont été unanimement reconnus par ses clients, résultat d'une forte proximité avec ces derniers. 90 % d'entre eux ont adopté la solution du travail à domicile.</p> <p>Dans le monde entier, les employés de Teleperformance fournissent des services critiques et de back-office à de nombreuses activités essentielles dans des secteurs tels que la santé, la logistique et les administrations. Au coeur de la crise et aujourd'hui encore, Teleperformance est responsable de nombreuses opérations de numéros d'urgence et d'assistance mis en place par les gouvernements à travers le monde pour lutter contre la Covid-19.</p>	<p>FIR 2021</p>	<p>les réponses de Teleperformance ne permettent pas de valoriser les efforts que semblent démontrer le groupe :https://www.teleperformance.com/fr-fr/a-propos/citizen-of-the-world; a noter que s'ils reçoivent une note nulle de la part du FIR pour autant ils soulignent que leurs efforts et investissements ont été reconnus par leurs clients.</p>

<p style="text-align: center;">THALES</p>	<p>Avant la crise du Covid-19, le Groupe a transformé en profondeur sa fonction Achats pour la rendre plus proche des centres de décisions et des fournisseurs, par une organisation mondiale structurée autour de six grands segments déployant des programmes d'amélioration de la maturité industrielle et des performances des fournisseurs sur le long terme. La crise a démontré la robustesse de ce nouveau modèle.</p> <p>Le Groupe a en effet pu assurer, dans le respect des contraintes sanitaires, la continuité des opérations de ses clients dans leurs activités critiques, dont beaucoup contribuaient également à lutter contre l'épidémie et ses effets néfastes (hôpitaux, armées, police, gendarmerie, sécurité civile, compagnies aériennes...). Le suivi méticuleux des fournisseurs, en particulier ceux impliqués dans les opérations critiques, a permis au Groupe de maintenir ses livraisons vis-à-vis de ses principaux clients et notamment, en France, le Ministère des Armées.</p> <p>Cette nouvelle organisation Achats ainsi qu'une « cellule de crise » dédiée ont permis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'analyser les fournisseurs critiques et recenser ceux qui maintenaient ou non leurs activités, et ainsi être en capacité d'identifier les éventuels impacts sur les projets et programmes ; - d'inventorier les situations à risques sous l'angle opérationnel de manière à mettre en lumière les problématiques de trésorerie rencontrées par les fournisseurs. Dans le domaine aéronautique, un suivi spécifique effectué en lien avec le GIFAS a donné lieu à la signature par les grands donneurs d'ordres d'une Charte d'engagement entre Clients et Fournisseurs ; - de s'assurer que les échéances de paiement soient tenues malgré les éventuelles perturbations internes, et suspendre au cas par cas les réclamations et pénalités envers les PME liées au contexte de crise ; - de soutenir la trésorerie des PME en notifiant des commandes par anticipation, en réalisant des avances ou encore des paiements accélérés. Ces actions s'inscrivent pleinement dans les bonnes pratiques développées au sein de la Convention MinArm Action PME, comme celle de l'association Pacte PME, dont Thales est l'un des membres fondateurs. 	<p>FIR 2021 ; https://www.thalesgroup.com/fr/global/responsabilite-dentreprise/gouvernance/responsabilite-sociale-et-environnementale</p>	<p>De part ses métiers et dans le cadre de la pandémie hors normes, il est évident que le groupe ne pouvait fragiliser lui-même la chaîne de ses fournisseurs: création littérale d'une cellule de crise liée aux achats.</p>
	<p>Les actions de solidarité du Groupe envers son écosystème et notamment envers les petites et moyennes entreprises fragilisées par la crise actuelle prennent plusieurs formes. Tout d'abord, depuis 40 ans une entité dédiée de TotalEnergies, Total Développement Régional (TDR), soutient le développement économique des régions et la création ou le maintien d'emplois pérennes en France à travers trois dispositifs : le financement des entreprises, leur accompagnement à l'international et le soutien aux projets industriels. En 2020, plus de 4 millions d'euros de prêts ont ainsi été engagés, plus de 110 entreprises ont été soutenues et plus de 3000 emplois ont été maintenus ou préservés. Dans cette année de bouleversements, Total Développement régional a non seulement poursuivi son dispositif de financement mais a aussi suspendu le remboursement des prêts pour un tiers des entreprises soutenues qui en avaient fait la demande.</p> <p>Par ailleurs, en 2019, le groupe avait mis en place un programme de soutien aux PME Françaises travaillant déjà avec le groupe et ayant un potentiel de croissance important. Le Groupe a décidé en 2020 de pérenniser ce programme « Total Pool PME » qui compte cette année 12 lauréats. Ce programme d'accompagnement comporte trois volets : l'accompagnement à l'international, l'accompagnement des dirigeants et la mise en relation dans le groupe comme à l'extérieur notamment avec les fournisseurs stratégiques de TotalEnergies.</p> <p>TotalEnergies a également mis en place une marketplace en France en 2020 pour nos achats professionnels courants de faible valeur. 800 000 offres sont ainsi proposées par des centaines de fournisseurs français dont de nombreuses PME-TPE qui bénéficient d'une visibilité étendue. De plus, ce système Click&Buy leur garantit un délai de paiement réduit. Concernant le développement à l'international des fournisseurs français de TotalEnergies, une nouvelle initiative a été mise en place en 2020, MyEnergyLink, une plateforme de 'partnering internet' développée dans le cadre de l'association professionnelle EVOLEN.</p> <p>MyEnergyLink est la 1ère plateforme internationale du secteur de l'énergie. Elle offre une réduction de coût et de temps pour identifier un partenaire, la mise à disposition de conseils et d'opportunités de business, et une nouvelle vitrine pour promouvoir leurs activités aux fournisseurs de TotalEnergies y adhérant.</p> <p>Au-delà de ces programmes globaux, les sociétés du Groupe ont également pris des actions</p>	<p>FIR 2021</p>	<p>Dans ses réponses de 2020, TOTAL annonçait avoir adapté ses conditions de paiements des fournisseurs et en particulier des TPE/PME pour atténuer les impacts financiers de la crise sur ceux-ci. Suivant les prescriptions gouvernementales sur le strict respect des délais de paiement, plusieurs outils et mesures avaient été mis en œuvre telles la dématérialisation des factures avec une plateforme de traitement de ces factures et une hot line d'accompagnement des fournisseurs pour suivre ce nouveau processus ; des ressources supplémentaires affectées à l'approbation des paiements enfin le choix de privilégier le dialogue pour régler les différends ainsi que des aménagements contractuels consentis pour les inexécutions ou retards liés à la crise sanitaire. Au-delà des mesures liées au règlement strict des factures, TOTAL a fait montre de solidarité</p>

TOTAL	<p>spécifiques en soutien à leurs fournisseurs pendant la crise et ont mis en place un suivi des fournisseurs en difficultés dans les secteurs particulièrement touchés par la crise notamment le Voyage, la Logistique... Ainsi, des initiatives achats ont été prises en soutien à nos fournisseurs de transport comme la décision de ne pas appliquer la baisse contractuellement prévue sur les tarifs en France suite à la réévaluation annuelle d'un indice professionnel. Son application en 2021 aurait eu un impact de plus de 1 million d'euro sur les chiffres d'affaires de nos fournisseurs. Cela répondait aux nombreuses demandes des transporteurs, en leur donnant de la visibilité et de la continuité dans leurs opérations.</p> <p>Les sociétés du groupe ont par ailleurs privilégié les achats français locaux lorsque cela était possible. Pour Hutchinson, il s'agit par exemple de l'achat de masques, de l'intégration systématique des PME locales dans les appels d'offres des achats d'emballages carton, bois, palettes... Par ailleurs, Hutchinson a accompagné spécifiquement les entreprises du secteur du caoutchouc, principalement des TPE et PME, via le soutien du syndicat du caoutchouc et son école de formation, par l'attribution de 50% des fonds libres de taxe professionnelle. A l'occasion de la crise sanitaire, TotalEnergies s'est également attaché à respecter les conditions de règlements contractuelles avec ses fournisseurs et elles ont pu être revues, au cas par cas, selon la criticité de la situation de ces fournisseurs, notamment pour les TPE/PME, afin d'atténuer les impacts de la crise sanitaire. Le programme de digitalisation du processus de paiement des fournisseurs s'est accéléré et les mesures mises en place à cette occasion ont vocation à perdurer. Il s'agit en particulier de l'accompagnement des fournisseurs pour s'affranchir des factures papier avec la mise en place d'une plate-forme gratuite de dématérialisation permettant d'accélérer le traitement et le paiement des factures. Grâce à ces actions, le taux de factures dématérialisées a augmenté de 12 points en un an sur le périmètre des entités françaises du Groupe. Un suivi détaillé des délais de paiement est également effectué pour s'assurer que les actions sont mises en œuvre là où elles doivent l'être. A ce titre, un reporting portant spécifiquement sur les délais de paiement envers les fournisseurs PME-TPE est produit depuis peu. Par ailleurs, certaines sociétés du Groupe comme Saft, ont renforcé leurs contrôles en interne pour s'assurer qu'elles tenaient bien leurs engagements de paiement, contractuels vis à vis de leurs fournisseurs. Enfin, le dialogue avec les fournisseurs, en particulier les PME-TPE, a également été privilégié dans cette période. Les plannings d'appels d'offre ont été adaptés au cas par cas pour ne pas accroître les difficultés de nos fournisseurs. Dans les cas de litiges contractuels ou de problématiques liées à la crise sanitaire, les délais de livraison ont été adaptés, et les pénalités de retard imputables à la crise (fret...) et justifiées n'ont pas été facturées aux fournisseurs. Par ailleurs, des dispositions ont été prises également pour offrir plus de souplesse de paiement aux clients PME-TPE de TotalEnergies pour la fourniture de gaz et d'électricité.</p> <p>Ainsi, en France, en 2020 Total Direct Energie avait décidé d'aller plus loin que les mesures en vigueur en étendant la possibilité de reporter le paiement des factures d'électricité et de gaz des mois de mars à juin sur les 6 mois suivants, pour toutes les entreprises de moins de 10 salariés et de moins de 2M€ (et pas seulement 1M€ dans le cadre des mesures prévues) de CA qui en faisait la demande, sans besoin de justifier d'une perte d'activité ou d'une éligibilité au fonds de solidarité. En 2021 Total Direct Energie poursuit son soutien, en permettant aux entreprises de moins de 50 M€ de CA et de moins de 10 salariés de bénéficier du report des échéances jusqu'au 1er Août 2021, sur une période de 6 mois, sur simple demande et sans besoin de justifier de la perte de CA prévue par les mesures gouvernementales. Par ailleurs Total Direct Energie a proposé proactivement des reports d'échéance et des facilités de paiement pour ses clients professionnels et TPEs rencontrant des difficultés de trésorerie. C'est le cas également de Lampiris, en Belgique, qui dès le début de la crise sanitaire, a soutenu ses clients professionnels (notamment TPE/PME) dont l'activité a été négativement impactée (réduction des factures d'acompte, facilités de paiement...).</p>	<p>au travers de plusieurs mesures qu'il faut relever : des reports de paiement sur des factures de gaz et d'électricité ou encore la prise en charge de la part abonnement par TOTAL Direct Energie ; des aides financières aux gérants de stations-service (suspension des redevances et rééchelonnement des paiements) par TOTAL Marketing France ; enfin des prêts à taux zéro aux PME et start-ups créant de l'emploi.</p> <p>Dans ses réponses de 2021, TOTAL présente sa progression par rapport à l'année passée. Signe d'un sérieux accordé au questionnement du FIR et de son engagement.</p> <p>Il faut noter ses actions de soutien au développement des régions et à la création d'emplois au travers de TOTAL Développement Régional. TOTAL cite 4MEUR de prêts consentis en soutien de 110 entreprises et au maintien de 3000 emplois avec des suspensions d'échéance sur demande. De plus la pérennisation du plan lancé en 2020 « TOTAL Pool PME » marque le soutien de TOTAL aux PME Françaises qui travaillent avec le groupe.</p> <p>De nouvelles initiatives ont été prises en 2020 avec la mise en place d'outils digitaux au rang desquels une marketplace pour les achats de faible valeurs qui donne accès et visibilité aux TPE/PME et qui offre des délais de paiement réduits, et une plateforme de partnering internet « My Energy Link » offrant une visibilité internationale.</p> <p>Dernier volet, le soutien de TOTAL à leurs fournisseurs de transport et de logistique très touchés par la crise avec un recentrage des achats auprès des fournisseurs français lorsque cela était possible. "</p> <p>Véritable prise en compte par TOTAL de son utilité sociale. TOTAL présente sa progression par rapport à l'année précédente et il faut noter de nombreuses mesures à l'attention du tissu</p>
UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD	<p>URW opère dans un écosystème opérationnel avec de nombreux fournisseurs de services différents, grands et petits, et continuera de se concentrer sur l'optimisation des coûts associés à ces services. Les conditions spécifiques des contrats avec nos fournisseurs sont optimisées au cas par cas en mettant l'accent sur l'équilibre entre des conditions contractuelles favorables et une haute qualité de services afin de garantir le meilleur parcours client pour nos visiteurs.</p> <p>Dans le contexte de la pandémie, les négociations avec nos enseignes ont été adaptées pour tenir compte de la taille et la solidité de celles-ci, afin de préserver les équilibres dans la durée, protéger les locataires les plus fragiles et éviter une logique de rapport de force.</p>	<p>Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel</p> <p>Pour 2021, la société annonce se préoccuper d'abord de l'optimisation des coûts et fini par dire qu'il a pu adapter ses pratiques en temps de pandémie. Elle ne semble pas avoir progressé depuis l'an dernier. Elle n'apparaît pas tellement préoccupé par le soutien à ses fournisseurs.</p>

<p style="text-align: center;">VEOLIA ENVIRONNEMENT</p>	<p>La dépense Achats de Veolia est fortement orientée vers les territoires. Ainsi, plus de 82 % des achats sont réalisés localement (Cf. Document d'enregistrement universel 2020, p. 241). Avant la crise, de nombreuses initiatives avaient été lancées pour renforcer les relations avec les PME. En Australie, Veolia a ainsi mis à disposition un système de paiements anticipés pour permettre aux PME et petits acteurs d'être payés plus tôt que la date d'échéance. Depuis le début de la crise sanitaire, le strict maintien de conditions de paiement vis-à-vis de nos fournisseurs, dans le cadre de ses accords contractuels, est de rigueur. Une attention spéciale est portée aux PME et aux fournisseurs stratégiques.</p> <p>En tant que fournisseur de services essentiels, Veolia est attaché à garantir la continuité de service à ses clients, en veillant à la sécurité de ses interventions, pour ses salariés comme pour ceux de ses clients. L'utilisation d'outils digitaux a permis aux consommateurs finaux de ses services d'effectuer la plupart des démarches sans se déplacer ; des pratiques comme l'auto-relevé des compteurs d'eau par prise de photo, ont été généralisées. Dans les pays où des actions de coupure pour impayés sont pratiquées, Veolia a suspendu temporairement cette procédure. La permanence des services municipaux (eau, déchets, énergie) a ainsi été garantie, quelles qu'aient été les conditions parfois très difficiles rencontrées par les territoires. Le groupe s'est attaché par ailleurs à adapter ses services aux clients non municipaux, en prenant en compte les différentes conditions qu'ils rencontraient : pour les secteurs industriels ayant subi un fort impact de la crise sanitaire, en ajustant ses services à une activité très réduite voire interrompue, puis en accompagnant la remise en route en sortie de crise. Pour les secteurs fortement sollicités (pharmacie, hôpitaux, logistique), en renforçant les équipes pour accompagner leurs enjeux de production. Cette proximité avec nos clients a probablement contribué au niveau élevé d'indice de satisfaction mesuré auprès des clients (NPS moyen de 41).</p>	<p>Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel</p>	<p>Australie seul pays à avoir devancé les paiements à ses fournisseurs.</p> <p>A noter : Veolia a pris en compte la situation Covid19 en évitant de couper ses clients pour impayés.</p>
<p style="text-align: center;">VINCI</p>	<p>VINCI est un groupe très décentralisé et les achats sont réalisés localement au plus proches des besoins dans nos filiales (qui peuvent être également des TPE-PME). Nous avons eu très peu de demandes de la part de nos fournisseurs en dehors de quelques demandes d'amélioration des délais de paiement. Lorsque c'est réalisable, nous y répondons positivement. De façon générale, nous constatons que nos fournisseurs ont bien résisté au choc de la pandémie en 2020.</p>	<p>Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel</p>	<p>A lire la réponse de Vinci, peu d'actions ont été mises en place en faveur des fournisseurs, l'entreprise semblant être attentiste vis-à-vis de ces derniers. Les fournisseurs auraient dû / pu solliciter des aides.</p>
<p style="text-align: center;">VIVENDI</p>	<p>De nombreuses mesures pour soutenir nos fournisseurs dans le monde entier ont été mises en place dès le début de la crise.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chez Groupe Canal+ : le paiement sans délai des cotisations au Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) a été effectué ainsi que le recensement des prestataires et producteurs fragiles, pour éviter les cessations de paiement. Dans certains cas, une avance de paiement a également pu être effectuée. Un rabais de 95 % pour la diffusion de messages de la Banque Publique d'Investissement (BPI) en faveur des PME a en outre été accordé ; - Chez Editis : des crédits immédiats et des reports d'échéances ont été mis en place à hauteur de 40 millions d'euros pour soutenir les librairies ; - Chez UMG : des aides des partenaires les plus à risque comme les artistes et, en particulier, les plus jeunes ainsi que des partenaires indépendants comme les disquaires ont été mises en place consistant à réduire ou supprimer les délais de paiements voire anticiper le paiement de certaines redevances aux artistes ; - Chez Havas : il a été pris l'engagement d'étudier toutes les demandes pouvant avoir des incidences sociales fortes et à agir avec bienveillance en conséquence ; - Chez Gameloft et Dailymotion : le paiement de tous les fournisseurs a été effectué dans le strict respect des échéances ; - Chez Vivendi Village : nous avons recours à des prestataires et à des traités locaux et régionaux pour tous nos festivals afin de promouvoir les TPE-PME de chaque département. <p>Ces mesures mises en œuvre tout au long de l'année 2020 se sont poursuivies en 2021. Certaines de celles-ci en faveur des TPE-PME pourraient être pérennisées à l'issue de la crise sanitaire.</p>	<p>Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel, rapport RSE</p>	<p>Réponse très détaillée montrant qu'ils prennent le sujet très au sérieux, notamment attentifs au paiement des artistes qui leur fournissent du contenu. Dans le rapport RSE, soutien aux libraires, soutien aux créateurs. Vivendi a fortement investi pour soutenir son écosystème.</p>
<p style="text-align: center;">WORLDLINE</p>	<p>Grâce au maintien de son activité, Worldline a pu assurer la continuité de ses opérations et ainsi soutenir l'activité de ses fournisseurs, que ce soit sur le plan national ou international. Le Groupe a par ailleurs travaillé dès le début de la crise Covid-19 avec les entreprises les plus fragilisées dans sa chaîne d'approvisionnement afin d'assurer des plans de continuité des opérations (échanges entre acheteurs et fournisseurs, revue des plans de continuité, etc.). L'objectif de cette démarche est d'assurer une livraison indéfectible à ses clients et d'accélérer le déploiement de certaines innovations (comme le paiement sans contact) afin de mieux répondre aux nouvelles contraintes créées par la crise. Enfin, dans le cadre de sa démarche d'Achats Responsables, le Groupe Worldline renforce la promotion des achats nationaux et des achats ayant recours à des entreprises adaptées et soutiennent donc les TPE/PME.</p>	<p>Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel</p>	<p>Worldline a une démarche d'achat responsable. Ils ont construit un plan de continuité des opérations afin de prendre en compte les situations de leurs fournisseurs pour assurer leurs propres intérêts. Worldline est plutôt bon élève.</p>

Sociétés	Q5 - Comment gérez-vous, au niveau du groupe, les impacts sociaux associés au développement massif du télétravail depuis le début de la pandémie ? Notamment en termes de gestion des risques psychosociaux, de participation aux frais, d'enquête de satisfaction des salarié.e.s, d'inversion du choix des salarié.e.s, de part des salarié.e.s en télétravail, etc. ?	Evaluation par le WBR
	Réponses des sociétés	Evaluation par le WBR
AIRBUS GROUP	<p>2020 has been an unprecedented year due to the COVID-19 crisis which has demonstrated the essential dimension and contribution of having a proactive employee relations strategy in the Company. Throughout the crisis, the Company has undertaken numerous discussions, consultations and negotiations with its social partners, sometimes on a daily basis, to adapt to the evolving situation resulting from both the health and economic crisis. During 2020, the main focus for the Company's employee and labour relations has been on adapting the business to the health and economic crisis caused by COVID-19 and the preparation of an adaptation plan. As part of the COVID-19 adaptation plan discussions, the SEWC nominated independent external experts to analyse the social, economic and financial situation of the Company. This included interviews with the Company's top management which informed a detailed report for the SEWC on the impact of COVID-19 on the business and the actions the Company proposed to take. In Europe, the Company's social partners were also closely involved in discussions on the health and safety measures taken in the workplace to protect workers and prevent the spread of COVID-19. This included the provision of personal protective equipment (PPE), team rotations, homeworking, social distancing and regular communication particularly on any special site measures.</p>	<p>Approche qui vise à sécuriser la participation de toutes les parties prenantes, appel à des experts indépendants. Objectif de recherche de solutions durables</p>
AIR LIQUIDE	<p>Des mesures de confinement ont été instaurées dans de nombreux pays pour faire face à la pandémie de covid-19. Afin de gérer la crise, Air Liquide a mis en place le télétravail pour tous les salariés qui le pouvaient pendant plusieurs mois. Cette expérimentation à grande échelle nous a beaucoup appris.</p> <p>Les enquêtes menées régulièrement ont montré une aspiration constante pour le télétravail au-delà de son niveau de développement d'avant la crise sanitaire. Des réflexions ont été menées durant la pandémie et ont abouti à un cadre de recommandations "Next Normal" pour le télétravail pour la période post-covid.</p> <p>C'est ainsi qu'en début 2021 et sur la base de ces principes, des négociations ont été engagées dans les sociétés du Groupe en France.</p> <p>Par ailleurs, la santé et la sécurité des collaborateurs ont toujours été des priorités pour Air Liquide. C'est pourquoi nous avons suivi de près l'évolution de cette crise sans précédent dans tous les pays où le Groupe est présent. Dès le début de cette crise, nous avons mis en place des mesures pour protéger efficacement la santé de nos collaborateurs, patients, clients et partenaires. Des cellules de gestion de crise ont été mises en place au niveau du Groupe et dans chaque filiale. La présence mondiale du Groupe nous a permis de mettre en commun les meilleures pratiques efficacement et de créer des protocoles clairs. Des protocoles stricts et des ajustements à l'organisation du travail ont été mis en place, ils sont adaptés en continu en fonction de l'évolution de la situation. Les équipes Santé & Sécurité et les ressources humaines ont collaboré étroitement afin d'adapter l'organisation du travail sur nos sites pour permettre la continuité de nos opérations tout en protégeant la santé de nos collaborateurs.</p> <p>Les équipes ressources humaines à travers le monde restent en contact avec les collaborateurs grâce à une communication fréquente (e-mails, téléphone et sondages).</p> <p>Nous réalisons maintenant chaque année une enquête d'engagement auprès de l'ensemble de nos salariés. En outre, nous avons organisé pendant cette période covid des enquêtes spécifiques dans certaines entités, s'ajoutant bien sûr à des remontées sur le bien-être des salariés par le biais des managers.</p>	<p>Réponse assez vague. Des négociations en cours depuis la pandémie.</p>
ALSTOM	<p>Depuis le début de l'épidémie de Covid 19, Alstom a pris diverses mesures pour aider les employés à s'adapter aux nouvelles méthodes de travail (comme l'intégration adaptée pour les nouveaux employés pendant le confinement, etc.), a renforcé son programme d'aide aux employés (EAP - Employee Assistance Program) dans de nombreux pays, a mis en œuvre des mesures flexibles pour les parents qui travaillent et a diffusé un manuel des meilleures pratiques. Plusieurs initiatives locales ont été lancées pendant les phases de confinement dans plusieurs pays, tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Italie : Cycle de webinaires sur le bien-être psychophysico-émotionnel (3 webinaires : Mindfulness; Comment gérer les émotions; comment maintenir le bien-être psychophysique pendant le travail intelligent) • Amérique du Nord : cycle de webinaires pour tous les employés sur la prévention des risques liés à la nouvelle configuration du travail à distance • UK & Irlande : lancement du programme MIND de soutien à la santé mentale, organisation de webinaires avec les managers sur la façon de gérer les problèmes de santé mentale dans ce contexte particulier du travail à distance • Australie : promotion locale de la campagne RUOK et nomination d'ambassadeurs de la santé mentale dans le cadre cette campagne. Par ailleurs, le Groupe a mis en œuvre et adapté ses programmes et dispositifs de formation pour faire face à ce nouveau contexte. Notamment à travers le renforcement de ses capacités de management à distance (formations dédiées sur le sujet, continuité des actions de formation par le biais de solutions distancielles, formations visant à aider les salariés à s'adapter aux conditions de confinement et de travail à domicile, et formations de gestion du changement), et la mise en place d'un programme de grande envergure (Discovery Challenge) dans le cadre de l'intégration de Bombardier Transport visant à créer un sentiment d'appartenance commun à tous les salariés du Groupe. 	<p>Focus sur les programmes d'accompagnement et de formation mais rien sur les accords</p>
ARCEL ORMIT TAL	XXX	???

<p style="text-align: center;">ATOS</p>	<p>La crise sanitaire que nous traversons a mis en évidence la forte culture de responsabilité sociale d'Atos, matérialisée par une gestion de crise efficace guidée par le bien-être, la santé et la sécurité des collaborateurs. Depuis le début de la pandémie, le Groupe a adopté le télétravail afin de permettre à son personnel de poursuivre leur activité de manière efficace et en toute sécurité grâce aux outils collaboratifs. En particulier, l'inclusion numérique est devenue un élément essentiel de la responsabilité sociétale. Atos continue à encourager l'ouverture et la diversité des conditions de travail par le biais de nombreuses initiatives. Agissant en tant qu'employeur responsable et inclusif, qui inspire ses collaborateurs afin de les amener à innover pour ses clients, guidé par les principes de son programme « We are Atos », le Groupe œuvre à la création d'un environnement de travail flexible et attractif. Les principales mesures adoptées ont été les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) facilitation du télétravail et la flexibilité du travail ; (ii) suivi des employés pour une meilleure protection et prévention ; (iii) applications déployées pour la gestion de la présence sur les sites ; (iv) adaptation des ressources IT ; (v) adoption de mesures permettant la continuité des activités, en lien constant avec les clients ; (vi) enquête auprès des collaborateurs et mesures de suivi ; (vii) protocole sanitaire strict dans les bureaux : réduction de la capacité des sites, application des gestes barrières et des mesures de distanciation, matériel de désinfection, information des salariés ; (viii) soutien individualisé pour les salariés susceptibles d'être testés positifs, ayant besoin d'une aide médicale, présentant des symptômes ou se sentant plus en sécurité en quarantaine (en raison de leur vulnérabilité ou d'une exposition potentielle au virus) ; (ix) communication locale et globale sur différents supports : emails, affiches, prospectus, vidéos ; (x) remboursement de certaines dépenses liées au télétravail ; (xi) révision des processus pour s'adapter à la nouvelle réalité du travail à distance : accueil, réunions, formations ; (xii) modules de formation en ligne spécifiques créés autour de thèmes liés au Covid-19 ; (xiii) initiatives locales concernant la santé psychique et réseaux de soutien au personnel. 	<p>Etant une entreprise technologique, Atos met en avant et sans surprise l'inclusion numérique. Des initiatives en direction des clients sont mises sur le même plan que celle vis-vis des salariés (symétrie des attentions?)</p>
<p style="text-align: center;">AXA</p>	<p>Le recours systématique au télétravail depuis le début de la crise nous a permis de protéger nos collaborateurs et de garantir la continuité des opérations pour nos assurés. Nous avons porté une attention particulière aux conditions de travail de nos employés, en distribuant du matériel informatique et en participant à leurs frais d'équipement.</p> <p>Dans le contexte exceptionnel de la pandémie, nous avons adapté les méthodes de management et veillé à respecter l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Nous avons par ailleurs accéléré le déploiement d'un programme mondial pour la santé et le bien-être de nos collaborateurs, leur permettant notamment de bénéficier d'un service d'assistance psychologique à tout moment. Nous avons également créé des modules de formations pour nos managers leur donnant les clés pour identifier des problèmes liés au bien-être mental de leurs collaborateurs et les aider à engager des conversations sur ces sujets.</p> <p>En juillet 2020, 90 % des collaborateurs du Groupe ont indiqué être satisfaits de leur expérience du télétravail et vouloir y recourir plus régulièrement à l'avenir. Dans ce contexte, le Groupe a annoncé en début d'année l'extension de sa stratégie de « smart working » à l'ensemble des entités, en adoptant une organisation du travail hybride, qui combinera durablement travail à distance et présence au bureau.</p>	<p>Réponse assez évasive et donnant peu d'exemples concrets. Un seul chiffre portant sur les enquêtes de satisfaction</p>
<p style="text-align: center;">BOUYGUES</p>	<p>Il convient de rappeler qu'une partie de notre activité (chantiers BTP, maintenance, boutiques Bouygues Telecom ouvertes...) ainsi que certaines fonctions supports associées nécessitent la présence des collaborateurs au sein de l'entreprise ou sur le lieu d'exécution de la prestation, et ne peut être effectuée à distance.</p> <p>En ce qui concerne le travail à distance exceptionnel durant les périodes de confinement, nous avons observé qu'un nombre important de collaborateurs souhaitait maintenir un lien social par une présence minimale au sein de l'entreprise, ce à quoi nous avons fait droit dans les limites imposées par le protocole sanitaire national. Chacune des personnes concernées a ainsi pu effectuer au moins une journée de travail par semaine dans les locaux de l'entreprise.</p> <p>Ce retour régulier possible au sein de l'entreprise a très certainement limité les effets psychologiques liés à l'isolement.</p> <p>En outre, au sein de chacun des Métiers, une cellule externe d'assistance psychologique à distance, en liaison avec la médecine du travail, est mise à la disposition des collaborateurs qui rencontrent des problèmes psychosociaux. Des dispositifs de téléconsultation médicale et d'accès à un psychologue à distance ont également très largement été mis en œuvre dans le cadre de nos contrats de frais de santé.</p>	<p>Réponse évasive et peu étayée. Aucun indicateur chiffré</p>
<p style="text-align: center;">BNP PARIBAS</p>	<p>XXX</p>	<p>???</p>

<p style="text-align: center;">CAPGEMINI</p>	<p>Le Groupe a d'abord mis en place une organisation massive de télétravail, permettant d'assurer les meilleures conditions de sécurité pour nos collaborateurs tout en protégeant nos engagements clients. Un support psychologique, à travers un centre d'appels spécialisé, a été mis en place, et plus largement, tous nos managers ont été sensibilisés à la gestion des équipes à distance et aux signaux faibles de détresse de certains collaborateurs. Des guides de travail à distance et des meilleures pratiques de réunion distancielle ont été élaborés et communiqués à l'ensemble de nos équipes.</p> <p>Un effort important de communication, global et local, a été réalisé pour rassurer et maintenir le lien social.</p> <p>Dans les pays, des cellules de crise ont été montées, permettant de proposer des réponses dédiées : support à la vaccination, soutien financier ou alimentaire aux familles isolées, aide au rapatriement de nos salariés, centres d'appels pour support psychologique et médical, etc.</p> <p>Le Groupe est à l'écoute permanente de ses salariés, grâce au dispositif Pulse, ce qui a permis de mesurer les résultats des actions entreprises : entre avril 2020 et mars 2021, la perception globale de nos collaborateurs sur le bien-être au travail a augmenté de 10%, sur le soutien managérial de 6%, sur le soutien matériel de 5%, sur l'attractivité du Groupe de 7%.</p>	<p>Enquête d'engagement, soutien psychologique, aides non généralisées. Là encore une part belle accordée au client.</p>
<p style="text-align: center;">CARREFOUR</p>	<p>Du fait de la nature des opérations de Carrefour, l'essentiel de ses collaborateurs sont restés sur leur lieu de travail - points de vente et entrepôts - tout au long de la pandémie. Une part minoritaire des collaborateurs (en siège et en fonction support) a pu avoir recours au télétravail.</p> <p>Le Groupe s'est conformé aux recommandations des pouvoirs publics.</p> <p>Pour accompagner cette situation nouvelle et aider les équipes à appréhender le travail confiné, chaque pays a innové (formations au travail hybride, conseils pratiques délivrés aux collaborateurs et aux managers, événements tenus en distanciel afin de maintenir le lien social, etc). L'accompagnement psychologique a par ailleurs été renforcé, avec des plateformes d'écoute mises en place dans tous les pays, et des enquêtes pour évaluer tant le moral que la charge de travail dans une situation exceptionnelle.</p> <p>Enfin, du point de vue matériel, chaque pays a pris des dispositions pour permettre aux salariés de continuer d'exercer leurs activités dans les meilleures conditions. A titre d'exemple, en France, les collaborateurs ont pu emprunter leur équipement de bureau (siège ergonomique, second écran, ...) et en Italie, un helpdesk dédié a été mis en place et la dotation en équipements mobiles des salariés a été renforcée.</p>	<p>Groupe fortement limité sur le sujet. Plateformes de soutien psychologique, écoutes, prêt de matériel</p>
<p style="text-align: center;">CREDIT AGRICOLE</p>	<p>La pandémie Covid-19 a entraîné un recours massif au télétravail mis en place dans un contexte légal et réglementaire d'exception pour lutter contre la pandémie. Le groupe a déployé une nouvelle organisation du travail en moins de 15 jours et a mis en œuvre différentes mesures pour accompagner au plus près ses collaborateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une téléconsultation médicale, via Crédit Agricole Assurances, en partenariat avec les Ressources Humaines Groupe, accessible par téléphone 7j/7, 24h/24, sans frais supplémentaires ; • Une cellule psychologique 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 auprès d'un cabinet indépendant de psychologues ; • Un dispositif de santé dédié d'accompagnement des personnes hospitalisées et accompagnement des familles en cas de décès. <p>Par ailleurs, pour aider les collaborateurs à mieux appréhender le travail à distance sur une longue période, la Direction des Ressources Humaines Groupe a mis en place deux chartes de bonnes pratiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'une dédiée à l'ensemble des collaborateurs, contenant des conseils et des idées pratiques pour organiser son travail et mieux communiquer à distance, • l'autre dédiée aux managers d'équipe, pour leur apporter des clés et des conseils sur l'accompagnement de l'équipe, la communication et l'organisation du travail d'équipe à distance. <p>Une plateforme groupe de ressources pédagogiques et de tutorat pour les enfants des collaborateurs, avec signature d'un partenariat avec une plateforme d'accompagnement scolaire, accessible gratuitement, laquelle intègre des cours particuliers à distance à des tarifs préférentiels. Le groupe a également lancé une offre « bien-être », en partenariat avec une entreprise externe, dont l'objectif est d'aider les collaborateurs à adopter les meilleures pratiques santé face à leur écran dans un contexte de digitalisation renforcée, ainsi qu'une offre « sport » 100% digitale pour aider les collaborateurs à garder un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée même en cas de fermeture des clubs sportifs.</p> <p>Le groupe Crédit Agricole S.A. s'est doté de sa première charte télétravail en juin 2011, actualisée pour la dernière fois en 2018. Sa déclinaison est à la main de chaque Métier au travers de 10 accords et d'une charte. De nouvelles négociations étaient envisagées en 2020, interrompues par la crise sanitaire. Elles reprendront en 2021 après une phase d'expérimentation actuellement en cours dans les Métiers, sur des périmètres pionniers, comme le recommande l'Accord National Interprofessionnel de Novembre 2020. Elles s'appuieront notamment sur les enseignements tirés d'une enquête menée en juin 2020, à laquelle plus de 50.000 collaborateurs ont répondu.</p>	<p>Beaucoup d'éléments concrets. Focus sur les risques psycho-sociaux entendus dans un sens très large: collaborateur et ses proches. Accords spécifiques sur le télétravail. Enquête d'engagement avec mention du nombre de participants</p>

<p style="text-align: center;">DANONE</p>	<p>Depuis 2014, Danone intègre la promotion de la santé et du bien-être au travail à son programme WISE². Danone a défini une approche systématique bâtie autour de 5 piliers : (1) assurer un bon rythme de travail, (2) valoriser le travail quotidien, (3) promouvoir des façons saines de travailler, (4) encadrer les équipes avec bienveillance et authenticité et (5) promouvoir des styles de vie et un environnement sain. Des guides pratiques encouragent les filiales et les sites à les mettre en œuvre. Certaines filiales ont mis en place des initiatives prévoyant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le droit à la déconnexion ; • des vacances de psychologues et d’assistants de service social et des comités de détection des situations d’isolement au travail ; • la formation du management à la détection et la prévention du stress des équipes. <p>Depuis 2019, Danone dispense un programme de formation en Europe à destination de la fonction Ressources Humaines sur la qualité de vie au travail. En 2020, dans le contexte de la crise sanitaire du Covid-19, ces mesures ont été complétées par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des enquêtes globales et locales pour suivre et assurer de manière régulière le bien-être des salariés et identifier leurs besoins ; • une campagne “Stay Strong, Stay Safe” interrogeant les salariés sur l’évolution de leurs conditions de travail autour des cinq catégories suivantes : (i) efficacité au travail, (ii) santé mentale, (iii) santé physique, (iv) suivi et soutien managérial et (v) solidarité et entraide ; • la mise à disposition d’une cellule de soutien psychologique pour les salariés. 	<p>Ceci ne répond pas à la question du FIR</p>
<p style="text-align: center;">DASSAULT SYSTEMES</p>	<p>Conscient de sa responsabilité sociétale, notamment à l’égard de son écosystème, Dassault Systèmes est d’une manière générale soucieux de la qualité de ses relations avec ses partenaires et fournisseurs et de l’efficacité de ses processus de règlement de ses fournisseurs. En particulier, dans ce contexte économique difficile pour les entreprises françaises, notamment les plus petites, Dassault Systèmes a décidé, dès le 9 avril 2020, de raccourcir les délais de paiement à 30 jours net pour les TPE/PME/ETI françaises, au lieu du délai contractuel par défaut de 45 jours à compter de la fin du mois d’émission de la facture. Cette mesure, qui perdure depuis avril 2020, a bénéficié à 585 fournisseurs. Pour mémoire, dès mars 2020, Dassault Systèmes a pris l’engagement de préserver les emplois des collaborateurs en garantissant une stabilité des effectifs sur l’année 2020 et a maintenu la politique salariale annuelle. L’Entreprise a aussi multiplié les initiatives afin de soutenir ses clients, ses partenaires et les communautés du monde entier pendant la pandémie de COVID-19. Ainsi, la disponibilité de la plateforme 3DEXPERIENCE sur le cloud a offert les conditions de collaboration à distance permettant la continuité des projets et programmes d’innovation durable. En termes d’organisation du travail, ont été mis en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des recommandations générales au sein d’un protocole de santé et de sécurité définissant un système de gestion global à adapter par zone géographique, en vue d’assurer la conformité aux réglementations locales édictées, y compris l’interdiction puis la limitation des déplacements et événements professionnels, • une nomenclature et un référentiel commun pour gérer le plan capacitaire de chaque site, dans le respect des règles sanitaires et la continuité des activités de l’Entreprise et en tenant compte de la situation individuelle des collaborateurs (situation à risque, mode de transport, garde d’enfants, etc.), • un travail à distance par défaut, en France, depuis le mois de novembre 2020. Ainsi, à l’exception des collaborateurs dont l’activité sur site est considérée comme indispensable, une journée maximum de présence sur site est autorisée chaque semaine par le management et toujours sur la base du volontariat. Dans le cadre de la sortie de crise, nous anticipons un retour sur site en prenant en compte les dispositions réglementaires par pays. <p>Afin d’être toujours à l’écoute de ses collaborateurs et d’évaluer les mesures prises, l’enquête annuelle « Great Place To Work » a été enrichie de trois questions sur le confinement et l’accompagnement par l’Entreprise et ses managers. Le taux de satisfaction en réponse à ces trois questions a été d’un très bon niveau puisqu’il s’est élevé à 87%.</p> <p>Un renforcement des services de santé au travail de l’Entreprise. Nos équipes de santé sur sites ont beaucoup contribué, pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • assurer le suivi quotidien des collaborateurs ayant contracté le virus ou ayant été en contact avec des personnes malades (conseils individuels, suivi, etc.), • accompagner les collaborateurs durant cette période si particulière, notamment via un questionnaire d’évaluation portant sur le stress, la performance et la qualité de vie au travail avec l’objectif de prévenir les RPS, • déployer en France une campagne de vaccination, dans un premier temps contre la grippe et, lorsque cela a été possible, contre la Covid-19. <p>En matière de formation et de sensibilisation des collaborateurs. De nombreuses actions ont été menées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des formations/sensibilisations sur le management et la collaboration à distance ont été mises en place à destination des managers et de l’ensemble des collaborateurs, • un dispositif de communication au travers de communautés intégrées à la plateforme 3DEXPERIENCE a été déployé auprès des audiences cibles pour soutenir l’échange permanent des informations nécessaires à l’adaptation des mesures mises en œuvre, • des guides pratiques sur les sujets relatifs au travail à distance et à l’équilibre vie personnelle/vie professionnelle ont été mis à disposition des collaborateurs. 	<p>Vaccination, formation, communication. Pas d'accord télétravail, retour sur site anticipé</p>

<p style="text-align: center;">ENGIE</p>	<p>Dans le cadre de la crise Covid, le Groupe a pleinement joué son rôle d'entreprise responsable. Parallèlement aux mesures individuelles et collectives de protection de la santé physique des collaborateurs, la prévention des risques psycho-sociaux (RPS) a fait l'objet d'une attention particulière et d'actions spécifiques, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kit dédié aux managers pour les sensibiliser aux RPS auprès de leurs équipes, écoute renforcée, attention particulière aux signaux faibles, ... - Dispositifs locaux de suivi des RPS et enquêtes auprès des collaborateurs pour évaluer leur qualité de vie au travail. - Comités de crise actifs, impliquant les équipes de direction ainsi que les experts RH, Santé & Sécurité et Communication et en partenariat permanent avec la médecine du travail. - Accompagnement spécifique pour les salariés en difficulté, par les managers, responsables RH et médecins du travail. - Approche concertée, en partenariat avec les représentants du personnel. <p>Dans le même sens, le Groupe a décidé d'accélérer le déploiement mondial du programme de protection sociale Engie Care (prise en charge des frais d'hospitalisation / versement d'un capital décès) à l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Enfin, le Groupe s'est attaché à ce que tous les salariés en télétravail durant cette crise soient effectivement dotés du matériel bureautique adapté à la situation ainsi que d'une assistance technique informatique.</p>	<p>Pas d'accord de mentionné, beaucoup d'initiatives en lien avec la comm.</p>
<p style="text-align: center;">ESSILORLUXOTTICA</p>	<p>In keeping with the historical values of Essilor and Luxottica, the Board of Directors approved the creation of a COVID-19 fund, initially of €100 million and subsequently increased to approximately €160 million, to protect the Group's human capital and the adoption of an emergency compensation plan to support the most vulnerable employees and their families.</p> <p>EssilorLuxottica's success is deeply intertwined with the over 140,000 employees worldwide who provide products of high technical and stylistic quality together with unparalleled levels of service. The search for excellence in the well-being of its employees across the world is of strategic importance and entail a working environment where everyone feels valued and is respectful of employees' physical and moral integrity.</p> <p>According to the various phases of the pandemic, remote working is or has been the norm for employees whose job allows this practice. EssilorLuxottica is committed to making this happen under the best possible conditions. Many initiatives have been put in place to prevent psychosocial risks, as examples:</p> <ul style="list-style-type: none"> - phone assistance services for employees in difficulty; - increased use of telemedicine; - loan or financing of office equipment allowing work in good conditions. <p>EssilorLuxottica also wished to continue efforts to train employees, while adapting to the pandemic. At both Essilor and Luxottica, traditional classroom programs were replaced quickly by new digital learning initiatives, such as:</p> <ul style="list-style-type: none"> - at Essilor, the webinar series "See more, Learn More" and free access to learning content on "EssilorUniversity@home" were created to support employees working largely from home and facing new challenges. Other webinars such as "Managing in a Remote Environment", "Building Resilience" and "Mastering Digital Communication Tools", have been offered and facilitated by local experts with a high level of satisfaction from the internal audience and a rating of more than 4.5/5; - at Luxottica, innovative, engaging training contents were made available in up to 40 languages to the majority of its employees and customers through Luxottica University. In addition, the introduction of virtual classrooms, first in Italy and then in the rest of the world, has completely transformed the learning experience. This interactive, engaging format reaches a broader audience and challenges conventional concepts of classroom training, as shown by the approximately 100,000 hours of distance learning it delivered in 2020. As a result, online course completions (including interactive modules and virtual classrooms) grew 40% from 2.5 million in 2019 to over 3.6 million in 2020. <p>Moreover, several questions related to remote working and the pandemic impact have been included into the employee's survey carried out in order to feed the thoughts the Company has to adapt at best its organization.</p>	<p>Fond de soutien, soutien psy. Formation. Pas d'accord de mentionné</p>

Compte tenu de la nature de ses activités (création, production, retail, logistique) le recours au télétravail ne concerne pas la majorité des collaborateurs du groupe Hermès. Avant de rappeler les mesures mises en œuvre au profit de ces collaborateurs, il importe de souligner que dès le début de la crise sanitaire et en lien avec ses partenaires sociaux, le Groupe a mis en place des mesures fortes et exigeantes visant à assurer la santé et la sécurité (physique, psychologique et financière) de l'ensemble de ses collaborateurs, telles que :

- La distribution d'équipements de protection individuelle (masques chirurgicaux ou depuis le 1er mars 2021 en tissu de catégorie UNS1 pour la journée, masques FFP2 pour les trajets domicile-lieu de travail, gants, visières, etc.) ;
- Le recours à des solutions de protection collective (plexiglass par exemple) ;
- La mise à disposition de gel hydroalcoolique à l'entrée de chaque site et de chaque restaurant d'entreprise mais aussi dans tous les bureaux, ateliers et espaces communs ;
- Le renforcement des procédures de nettoyage et de désinfection pour limiter les risques de contamination manuportée ;
- La remise aux collaborateurs de Guides de bonnes pratiques visant à rappeler les gestes barrières à appliquer aussi bien pendant les trajets domicile-lieu de travail, qu'au cours de la journée de travail ou pendant les temps de pause et de restauration ;
- L'instauration de jauges, signalisées par des affichages précisant le nombre de personnes pouvant être simultanément présentes dans un même espace clos dans le respect des règles de distanciation physique (salle de réunions par exemple) ;
- La limitation drastique de toutes situations de regroupement de salariés (systématisation des réunions à distance, arrêt des événements conviviaux notamment ceux impliquant la consommation de denrées et/ou boissons, etc) ;
- La mise en œuvre de protocoles stricts de fonctionnement des espaces de restauration, en lien avec nos prestataires et en conformité avec les recommandations issues des protocoles nationaux ; déploiement de prestations à emporter et à consommer au poste de travail ;
- La mise en place d'organisations du travail spécifiques pour prévenir les risques de contamination (aménagement horaires, travail en équipes, modes opératoires particuliers...).

Au-delà des mesures destinées à protéger les collaborateurs de la COVID, les mesures suivantes ont été prises dès le mois d'avril 2020 ;

- L'organisation de permanences de dépistage PCR à la Covid-19 pour les collaborateurs volontaires (en lien avec un laboratoire externe spécialisé) ;
- Le maintien des salaires de tous nos collaborateurs à l'occasion des périodes de suspension ou de non-activité liées à l'épidémie de COVID 19, sans recours aux aides étatiques ;
- Le versement de différentes primes exceptionnelles en 2020 (1500€) et en 2021 (1250 €) destinées à aider nos collaborateurs et leurs familles dans cette période difficile ;

Pour les postes qui le permettent, le recours au télétravail s'est fait de façon massive, en totalité ou de façon partielle lorsque certaines tâches ne peuvent pas être réalisées à distance. Afin d'encadrer le recours à cette organisation du travail, les mesures suivantes ont été mises en œuvre :

- Cette règle a tout d'abord été rappelée à plusieurs reprises par la Direction Générale à l'ensemble des collaborateurs, elle est relayée au quotidien par le management pour en assurer la mise en œuvre et fait l'objet d'une traçabilité dans notre outil informatisé de suivi interne ;
- De façon exceptionnelle, le retour sur site, limité à un jour par semaine, est envisageable lorsqu'il correspond à un besoin et qu'il fait l'objet d'une demande préalable validée par le manager ;
- Mise à disposition de l'ensemble des salariés concernés de PC portables avec possibilité de connexion à distance au réseau informatique sécurisé de l'entreprise ; équipement de casques audio adaptés sur simple demande ; autorisation d'emprunt de certains équipements professionnels en accord avec le management (écrans, fauteuils, ...)
- Maintien systématisé du remboursement des frais de transport en commun, même en l'absence de déplacement professionnel et maintien de l'octroi de titres-restaurant pour les salariés qui en bénéficiaient déjà ;
- Versement d'une prime forfaitaire de 30€/mois destinée à compenser le surcoût lié à la pratique du télétravail ;
- Mise en place d'une cellule d'écoute et d'accompagnement psychologique notamment pour les collaborateurs en situation de télétravail ;
- Déploiement de formations spécifiques et séances de co-développement à destination des managers afin de leur permettre d'accompagner les nouvelles approches et organisations du travail liées à la crise sanitaire, notamment le travail à distance.

Réponse détaillée sur l'existant, pas de discussion sur le télétravail, sachant que l'activité n'est pas propice au télétravail. Les partenaires sociaux sont impliqués

<p style="text-align: center;">KERING</p>	<p>Nous vous invitons à vous référer à la section relative à la promotion de la santé au travail et la gestion des risques psychosociaux de notre document d'enregistrement universel 2020 (chapitre 3.1.2.4 Qualité de vie professionnelle, pages 124 et 125)</p> <p>En 2020, année marquée par la pandémie de Covid-19, les structures de gestion définies au sein de chaque Maison ou organisation nationale, selon le cas, ont garanti que les mesures de prévention en matière de santé et de sécurité soient répercutées à tous les niveaux de l'organisation, dans le monde entier. Des procédures nationales, régionales ou locales, ont été développées par les entités pour mettre en œuvre les politiques globales de santé- sécurité de Kering. Une consultation continue avec les collaborateurs a été engagée sur la santé, la sécurité et le bien-être, pour permettre à chacun de jouer un rôle dans le respect des mesures de prévention et de protection au sein de Kering.</p> <p>Ces mesures s'articulent autour de six thématiques : 1. équipement de protection sur nos sites ;</p> <p>2. mesures de santé et sécurité sur nos sites ;</p> <p>3. mesures de distanciation sociale ;</p> <p>4. recommandations pour le télétravail.</p> <p>Par exemple : initiative pour promouvoir la formation en autonomie et en digital (exemple : la Retail Academy de Gucci (10 950 salariés formés)) ; le guide de bonnes pratiques du télétravail (Home office Tips & Tricks de Kering Corporate) ;</p> <p>5. recommandations pour le retour sur le lieu de travail ;</p> <p>6. support psychologique.</p> <p>Le groupe Kering a mis à disposition toutes ses plateformes RH pour maintenir le lien constant avec les salariés quelle que soit la situation sanitaire nationale de chacun des pays.</p> <p>L'information des dirigeants du Groupe et l'organisation de points réguliers pour partager les orientations stratégiques ont contribué au support global apporté par le Groupe à ses collaborateurs. Par exemple, des messages personnels réguliers ont été directement transmis à l'ensemble des collaborateurs par le Président- Directeur général François-Henri Pinault. Afin d'améliorer la collaboration des équipes RH présentes dans l'ensemble des Maisons, une bibliothèque de bonnes pratiques a permis de centraliser et recenser les différentes initiatives adoptées par les Maisons pour chacune de ces thématiques.</p>	<p>Réponse détaillée, portant sur le Groupe et ses filiales mais pas de données quanti.</p> <p>Référence faite au DEU</p>
<p style="text-align: center;">LEGRAND</p>	<p>Nous avons, depuis le 1er juillet 2018, un accord « France » signé par l'ensemble des organisations syndicales. Cet accord a été mis en place avec comme fil conducteur le télétravail choisi et non imposé. Il intègre la notion de souplesse et de réversibilité avec un processus clair et simple.</p> <p>La mise en œuvre de ce mode d'organisation a été accélérée et renforcée du fait de la pandémie du Covid-19 en 2020 et 2021 et selon les recommandations gouvernementales, afin de contribuer à la protection de la santé de nos salariés. Nous négocions actuellement un nouvel accord pour prendre en compte la progression de notre expérience sur le sujet. Concernant la prise en compte des risques psychosociaux (les « RPS »), nous avons mis en place une équipe pluridisciplinaire (médecins du travail, psychologue du travail, référent prévention des RPS, coach et un partenariat avec un prestataire, Stimulus) pour compléter le travail des responsables ressources humaines dans le suivi et l'accompagnement des personnes susceptibles d'avoir des difficultés. Nous avons aussi mis en place des formations des managers et des salariés sur la thématique du télétravail, ainsi que des groupes de parole pour les managers ayant besoin d'échanger et de développer leur professionnalisme sur ces nouvelles méthodes de management. Concernant les autres pays où le Groupe est implanté, priorité a également été donnée à la protection de la santé des salariés. Une cellule de crise a été mise en place dans toutes les filiales afin de suivre et adapter les dispositifs au plus près de l'évolution de la situation. Le télétravail est devenu la norme quand les fonctions le permettaient, suivant en cela les recommandations gouvernementales dans chaque pays. Un guide du télétravail a été mis à disposition de toutes les équipes RH afin de les aider à le mettre en œuvre tout en l'adaptant à leur contexte spécifique. Des enquêtes Pulse ont été menées et à la question relative aux mesures prises pour protéger la santé des salariés, les réponses ont été positives autour de 70-80%. La communication a été renforcée afin de maintenir le dialogue avec les équipes en distanciel. De nombreux programmes de type Employee Assistance Program ont été mis en place notamment aux US, UK, Inde, Allemagne, Espagne, Australie, Mexique, Colombie : mise à disposition d'informations et de formations sur la santé mentale, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, le management à distance, des informations liées au Covid-19, du soutien psychologique de la part de professionnels. Par exemple, face à la seconde vague de la pandémie qui a touché l'Inde, nous avons entrepris de nombreuses actions pour assurer la protection de nos salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le déploiement d'une équipe interne pour gérer la situation, et en particulier soutenir les employés touchés et organiser les campagnes de vaccination ; - la mise en place de mesures immédiates telles que des congés spécifiques, le remboursement des frais médicaux liés au Covid-19 ou le remboursement de la vaccination du salarié et de sa famille ; - la mise à disposition de concentrateurs d'oxygènes sur nos sites clés ; - l'accompagnement des salariés notamment par un suivi personnalisé et un contrôle quotidien des employés positifs au Covid-19, ainsi qu'une aide pour être hospitalisé. Au-delà de l'aide financière apportée par le Groupe, cet engagement personnel et ce soutien psychologique ont permis de participer à la gestion du stress et l'anxiété causés par la pandémie. De nouvelles initiatives sont par ailleurs toujours en cours. 	<p>Accord complet sur le télétravail avec renégociation future.</p> <p>Accompagnement psy, formation.</p> <p>Remboursement frais, équipement respirateurs, équipes de crise</p>

<p style="text-align: center;">L'OREAL</p>	<p>Dès le début de la crise Covid-19, L'Oréal a agi en employeur solidaire et comme entreprise citoyenne pour garantir la santé et la sécurité de ses collaborateurs dans toutes ses filiales et notamment pour les salariés en télétravail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des instructions adaptées aux lieux de travail et aux différents métiers ont été mises en place dans toutes les filiales du Groupe ; - L'Oréal a développé et a proposé des modules de e-learning ; - des équipements adaptés ont été mis à leur disposition ; - un accompagnement psychologique avec un numéro dédié a été mis en place ; - des modules d'accompagnement de bien être avec l'animation à distance de groupes. <p>Comme chaque année, une enquête sur la perception des conditions de travail a été conduite auprès de tous les salariés en octobre 2020 avec une série de questions relatives au télétravail et aux impacts de la pandémie.</p>	<p>Réponse évasive et peu étayée. Aucun indicateur chiffré</p>
<p style="text-align: center;">LVMH</p>	<p>Dans un contexte de crise sans précédent, due à une cause sanitaire inédite, la solidarité et le dialogue sont plus que jamais indispensables. La priorité absolue a toujours été la préservation de la santé des collaborateurs et le maintien d'une relation étroite avec les équipes.</p> <p>Des mesures de protection stricte de la santé et de la sécurité des salariés ont été mises en place avec beaucoup d'efficacité par l'ensemble des acteurs du Groupe et continuent d'être appliquées.</p> <p>Les Maisons ont aménagé les sites et lieux de travail en fonction des mesures de précaution et gestes barrières. LVMH a fourni les équipements nécessaires, gels hydroalcooliques, masques et protection en plexiglas, à tous ses salariés en poste afin d'assurer le maintien de l'activité en toute sécurité.</p> <p>Pour les salariés qui peuvent pratiquer le télétravail, le Groupe a généralisé et beaucoup intensifié, conformément aux recommandations gouvernementales, le recours du travail à distance qui existait déjà au sein des Maisons en application des accords et chartes signés permettant cette flexibilité d'organisation du travail.</p> <p>Le télétravail a été facilité par l'équipement bureautique et un accompagnement personnalisé dont un système d'écoute et de conseil de type « Employee Assistant Program ». En 2020, dans le Monde, 95 % des Maisons ont instauré une flexibilité du temps de travail (temps partiel, télétravail, reprise à temps partiel, etc.).</p> <p>Depuis le début de la crise, la communication a été fluide, les salariés ont été informés de toute initiative ou de tout élément concernant leur activité professionnelle au fur et à mesure des semaines. Des cellules de crise ont partout été créées. A cette occasion, un dialogue très actif et constructif a été mené entre les Maisons et les élus locaux afin de définir des protocoles d'arrêt d'activité puis de reprise progressive qui soient particulièrement attentifs à la santé et à la sécurité des collaborateurs.</p> <p>Sur le plan de la santé, des conciergeries médicales ont été proposées par de nombreuses Maisons. Dans les pays où l'accès aux soins est moins favorable, des Maisons ont contracté des assurances supplémentaires notamment pour couvrir les frais des collaborateurs atteints de la COVID-19.</p> <p>Les résultats d'un sondage effectué par le Groupe ont démontré une forte adhésion à la politique menée par le Groupe et les Maisons qui ont su durant la crise préserver une relation étroite avec leurs équipes qu'elles soient ou non en télétravail et trouver des politiques sociales à la hauteur des espérances des uns et des autres. Ainsi, près de 90% des collaborateurs considèrent que les décisions managériales du Groupe</p> <p>LVMH ont été prises à bon escient et 94% des répondants expriment leur fierté d'appartenance au Groupe et à leur Maison.</p>	<p>Politique décrite de façon détaillée. Pas de mention d'accord formel. Mise en avant de la satisfaction des collaborateurs via des enquêtes internes.</p>
<p style="text-align: center;">MICHELIN</p>	<p>Les Régions/pays ont réalisé des sondages add-hoc pour mesurer l'impact sur le personnel de la crise Covid-19. Dès le début de la crise, le Groupe a demandé à l'ensemble des pays de mettre en place des structures de recours psychologique dédiées à la Covid-19 en complément de celles existantes pour les risques psychosociaux.</p> <p>Le 31 mai 2021, le Groupe va lancer à la maille Groupe (Michelin historique plus 90 % des acquisitions récentes) une étude de l'impact psychologique de la Covid-19 sur le personnel comportant une exploration des attentes en matière de télétravail du personnel au sortir de l'épidémie.</p>	<p>Enquête télétravail, structures de consultation psy. Pas d'accord</p>

ORANGE	<p>Dès la mise en place du confinement en France, environ 60 000 salariés (100 000 dans le monde) sont passés en télétravail. Des activités que le Groupe ne pensait pas éligibles au travail à distance, comme la supervision des réseaux, ont réussi à fonctionner avec ce mode de fonctionnement. Le télétravail est une pratique bien ancrée chez Orange en France, avec un accord solide et complet signé en 2009 pour une durée déterminée, puis reconduit pour une durée indéterminée depuis 2013. Donc, avant même la crise sanitaire, le télétravail était déjà une réalité dans le Groupe, en particulier en France (depuis 10 ans, le Groupe a été précurseur) : ainsi, en 2019, environ 36 000 salariés pratiquaient de manière régulière ou occasionnelle le télétravail, soit 39 % des effectifs en France, et 90 % d'entre eux privilégiaient le télétravail à domicile. Un reporting mensuel a été mis en place et permet de suivre l'évolution de la pratique par profils : télétravailleurs réguliers (avec avenant au contrat de travail ou protocole) ou occasionnels, avec identification des primo-accédants (salariés n'ayant pas choisi de télétravailler avant mars 2020). Il est complété par un suivi mensuel des nouvelles demandes de télétravail régulier (avec avenant ou protocole). Ce reporting a permis de constater que les salariés Orange télétravaillant en France étaient passés d'environ 30 000 (avant la crise sanitaire) à environ 60 000 (durant la crise sanitaire). Par ailleurs, 40 000 salariés télétravaillant ont été identifiés sur le périmètre international, soit environ 100 000 salariés sur l'ensemble du Groupe. S'agissant de notre réseau, les capacités du VPN ont été doublées, pour permettre aux 60 000 salariés de se connecter en simultané. Par ailleurs, la livraison aux nouveaux télétravailleurs de l'équipement informatique nécessaire à la poursuite de leur activité à domicile a été prise en charge par les équipes du Système d'Information. Plus de 11 500 PC portables ont ainsi été attribués sur Orange SA. L'accord télétravail prévoyait la fourniture, sur demande, aux télétravailleurs réguliers à domicile de fauteuil de bureau et de caisson de rangement. La mise en place d'un dispositif de type « Drive » a permis aux salariés, nouveaux télétravailleurs suite à la crise sanitaire, de récupérer leur matériel bureautique sur leur lieu de travail habituel, afin d'améliorer leur position de travail nomade. Orange a également remis en visibilité des formations à distance déjà existantes, pour aider les salariés dans l'exercice de leurs activités à distance. Ainsi, différents modules permettent aux salariés et managers de développer leurs compétences. Ces formations abordent, par exemple, les thématiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Travailler et manager à distance ; - Réussir à bâtir une relation de confiance avec son équipe ; - Utiliser les outils adaptés pour bien communiquer ; - Conserver une relation de qualité avec les collègues et échanger avec eux de façon fluide et efficace ; - RPS & santé au travail. 	Primes de télétravail, accords de télétravail, enquête d'engagement
	<p>L'accord télétravail prévoyait déjà le versement d'une prime forfaitaire annuelle pour les télétravailleurs réguliers à domicile qui vient compenser la part d'accès « haut débit » personnelle du salarié consacrée à son activité professionnelle, ainsi que les autres dépenses liées à l'exercice de son activité en télétravail à domicile (fluides : eau, électricité). Son montant dépend du rythme de télétravail hebdomadaire. Il est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 120 euros pour les salariés ayant opté pour un rythme de télétravail hebdomadaire inférieur ou égal à deux jours ou l'équivalent de 8 jours maximum par mois pour les télétravailleurs en volume jours mensuels ; - 180 euros pour les salariés ayant opté pour un rythme de télétravail hebdomadaire supérieur à 2 jours ou l'équivalent de plus de 8 jours maximum par mois pour les télétravailleurs en volume jours mensuels. <p>Par ailleurs, dans le cadre de la crise sanitaire, une prime mensuelle « Covid-19 » pour participation aux frais du travail à domicile en période de confinement a été décidée. Son montant mensuel est de 15 euros et elle est destinée à tous les salariés en situation de télétravail à domicile sur la période (ou au prorata pour les télétravailleurs réguliers ayant déjà perçu la prime au titre de leur télétravail régulier à domicile).</p> <p>Depuis le début de cette crise sanitaire, le Groupe a renforcé la communication vers les salariés pour maintenir le lien. Cela passe par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des « call manager » réguliers à l'attention de l'ensemble des managers ; - Une newsletter hebdomadaire pour informer l'ensemble des salariés des mesures prises, tant opérationnelles que RH et un Q&R accessible via l'intranet ; - La mise en place de sondages des salariés sur leur état d'esprit du moment ; - La mise en visibilité et le renforcement des lignes d'écoute salariés et managers et la création d'adresses mail génériques pour répondre aux questions d'ordre médicale. <p>D'autres actions, pilotées par les Services de Santé au Travail, ont également été lancées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réunions de commissions médico-sociales (CMS) dédiées à l'examen de cas individuels de salariés nécessitant des retours sur site hors processus ; - Accompagnement médical des salariés et des équipes par les médecins et infirmiers ; - Accompagnement spécifique des managers par les psychologues du travail (via des réunions d'animation téléphonique et des échanges spécifiques). 	

	<p>Un questionnaire a été adressé en juillet 2020 aux 60 000 salariés en France en situation de télétravail. Il a permis de recueillir l'expérience, le ressenti et les attentes des télétravailleurs avant, pendant et après la crise sanitaire. Le taux élevé de participation (plus de 38 000 répondants), a témoigné d'un vif intérêt pour le sujet au sein de la population ciblée, et était également garant de la solidité des résultats, dont les principaux enseignements sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cette forme d'organisation du travail suscite une satisfaction très élevée et très intense parmi ceux qui la pratiquent, nettement supérieure aux benchmarks CSA, même si cela a certainement été plus compliqué pendant le confinement, avec une note de satisfaction inférieure de 1 point à la note globale (8/10 vs 9/10 hors confinement) ; - Le télétravail génère de nombreux bénéfices personnels : plus de concentration, meilleure organisation, efficacité accrue, moins de fatigue et davantage d'autonomie. Seuls inconvénients majeurs identifiés par les salariés : la perte de proximité avec leurs collègues et la sédentarité induite par le télétravail ; - De fait, cette forme d'organisation est plébiscitée par ceux qui la pratiquent : une pratique accrue susciterait un large enthousiasme au sein de la population testée ; - Des télétravailleurs qui en veulent plus : 52 % d'entre eux comptent y recourir beaucoup plus qu'avant la crise sanitaire, signe que le premier confinement, malgré ses difficultés, n'a pas refroidi leur enthousiasme ; - Elle fait émerger un souhait d'une nouvelle organisation du travail au sein du Groupe à l'issue de cette crise : 50 % à domicile, 50 % sur site, avec des espaces de travail plus diversifiés lorsque les salariés se rendent au bureau. <p>Le Baromètre Salariés 2020 a permis de confirmer ces bons résultats avec, comme appréciation générale du télétravail, des notes de 8,5/10 sur l'ensemble du Groupe, 8,6/10 en France, et 8,5/10 à l'international.</p>	
<p>PERNOD RICARD</p>	<p>La santé et la sécurité de nos collaborateurs sont il va sans dire au cœur de nos préoccupations et font l'objet de la politique appelée Taking Care of Each Other. Depuis le début de la pandémie, nous avons mis en place un accompagnement renforcé de nos collaborateurs avec des solutions de soutien non seulement psychologiques, mais également physiques, par des équipements et des matériels, par des cours en ligne, des cours de sport, des cours de relaxation.</p>	<p>Pas d'accords, uniquement des mesures très temporaires</p>
<p>PUBLICIS</p>	<p>Dès le mois d'avril 2020, nous avons engagé un vaste chantier interne sur le travail de demain ; tous les collaborateurs du monde entier ont été invités à y participer et près de la moitié d'entre eux ont partagé des contributions et propositions. Un groupe de travail international a synthétisé ces travaux, ce qui nous a permis de dessiner un cadre pour l'avenir qui a été présenté en décembre lors de notre séminaire réunissant virtuellement 65 000 collaborateurs. Nous ne reviendrons pas en arrière comme avant la pandémie, mais nous ne deviendrons pas une « Zoom company » pour autant. Chaque pays a la main pour, dès que la situation sanitaire le permet, ajuster précisément l'organisation locale du travail alternant moments au bureau – qui doivent rester prioritaires car les interactions humaines spontanées sont essentielles dans nos métiers – et jours en télétravail.</p> <p>Dans tous les pays, des mesures importantes ont été prises pour accompagner nos collaborateurs.</p> <p>En ce qui concerne la France, à titre d'exemple, plusieurs actions ont été mises en place, notamment une cellule psychologique accessible à tous les collaborateurs du Groupe en France 7 jours sur 7 et 24h sur 24, un service de téléconsultation médicale, des webinaires sur les meilleures pratiques du télétravail et le management à distance ou bien l'organisation de rendez-vous sportifs hebdomadaires via le programme « Stay Home, Stay Fit ». Des négociations ont été ouvertes avec les partenaires sociaux sur le télétravail et le droit à la déconnexion. A cet égard, en ce qui concerne plus précisément la période de crise sanitaire, un accord collectif de groupe à durée déterminée a été signé afin de cadrer le télétravail imposé aux salariés pour respecter les recommandations des pouvoirs publics et prévoyant le versement d'une allocation-forfaitaire compatible avec les barèmes de l'URSSAF, en fonction du nombre de jours télé-travaillés dans le mois.</p>	<p>Accord télétravail en France, cadrage flexible dans les autres pays. Remboursement forfaitaire frais. Enquête engagement.</p>

<p style="text-align: center;">RENAULT</p>	<p>Le 9 juillet 2019, le Groupe Renault, IndustriALL Global Union, les fédérations syndicales françaises et les autres fédérations syndicales ou syndicats représentés au sein du Comité de Groupe Renault ont signé un nouvel accord cadre mondial « Construire ensemble le monde du travail au sein du Groupe Renault ». Six mois après cette signature, dès le début de l'année 2020, la crise de la Covid19 ayant entraîné un usage généralisé du télétravail dans l'ensemble du Groupe pour les fonctions qui le peuvent, le Groupe Renault et les partenaires signataires de cet accord, ont engagé la négociation d'un addendum à l'accord cadre mondial pour préciser les conditions du travail à distance des salarié(e)s du Groupe Renault (conditions de réussite, cadre de travail, équité professionnelle, suivi...). La signature de cet addendum est attendue pour la fin du mois d'avril 2021.</p> <p>Dans ce cadre, en France, un groupe de réflexion paritaire a été engagé avec les partenaires sociaux en février et mars, un accord de méthode de négociation a été signé le 6 avril. La négociation a débuté le 13 avril et devrait durer jusqu'à la mi-mai.</p> <p>En France, dès le premier confinement du printemps 2020, l'entreprise a eu le souci de prévenir les risques psychosociaux liés à la situation sanitaire inédite. Ainsi, dans le cadre d'un plan de soutien et d'accompagnement renforcé, un réseau de professionnels a été mobilisé pour accompagner les salariés qui le souhaitaient : les facilitateurs internes de l'entreprise, les coachs internes, mais aussi les assistantes sociales et les professionnels de santé, médecins et infirmiers. Des psychologues externes étaient aussi mobilisés pour les salariés qui en éprouvaient le besoin. Ce dispositif de prévention des risques psychosociaux se poursuit aujourd'hui, enrichi de modules de formation à destination de la fonction RH et des managers. Enfin, une enquête santé s'est déroulée en octobre 2020 ; ses résultats ont permis de mettre en place des plans d'action au plus près du terrain.</p>	<p>Discussion avec les partenaires sociaux qui avait permis de signer un accord avant la pandémie. L'adaptation du dispositif est en cours.</p>
<p style="text-align: center;">SAFRAN</p>	<p>Nous avons lancé en octobre 2020 une enquête d'évaluation auprès des salariés de leur situation pendant la crise Covid 19 qui incluait la dimension du télétravail.</p> <p>Plus de 39 000 collaborateurs ont répondu, soit près de la moitié des salariés du Groupe. Malgré toutes les contraintes liées à la situation de télétravail (occupation des enfants, disponibilité du matériel, environnement peu adapté), ce mode d'organisation a été plébiscité notamment lors des premières phases de confinement</p> <p>Quelles qu'aient été les situations de travail, sur site ou en télétravail ou un panachage des deux, l'enquête a montré que c'est le maintien constant de la relation avec le manager et les collègues ainsi que la clarté des consignes et des objectifs qui ont favorisé une appréciation positive du travail dans ce contexte. Les communications régulières qui ont été faites sur les protocoles sanitaires, les enjeux et les impacts économiques de la crise ont été bien reçus (81% des salariés satisfaits).</p> <p>Il est apparu aussi que la catégorie des managers (responsables d'équipes) nécessitait un accompagnement particulier du fait des difficultés inhérentes à la gestion d'une équipe à distance, à la priorisation des activités et aux contraintes liées à l'activité partielle.</p> <p>A titre indicatif, quelques exemples d'actions mises en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'un accès libre à une assistance psychologique au travers d'un réseau de professionnels. • Groupes de co-développement pour les managers et leurs équipes. • Rituels d'échanges informels dans les équipes. • Formation des managers et Rh à la gestion des conflits. • Aménagements de jours supplémentaires de travail sur site pour les personnes en difficulté du fait de l'isolement ou de conditions de télétravail défavorables. • Actions de communication Groupe pour sensibiliser les personnels aux impacts du télétravail, aux RPS... 	<p>Pas de mention de télétravail. Pas de subvention de mentionnée.</p> <p>Accompagnement, cellule psychologique</p>
<p style="text-align: center;">SAINT-GOBAIN</p>	<p>La gestion de la pandémie mise en œuvre s'est appuyée sur les réseaux RH, Environnement Hygiène Santé et Sécurité, et les médecins. Dès le début de la crise sanitaire et la détection des risques en Chine, une coordination mondiale de suivi épidémiologique a été mise en place pour assurer la veille scientifique et réglementaire, communiquer les mesures de prévention, accompagner et suivre le déploiement sur tous les sites. Dès février 2020, une cellule de crise a été mise en place. Saint-Gobain s'est fixé 2 priorités : - Protéger les employés, intérimaires et sous-traitants sur site des risques sanitaires dans le respect des exigences des autorités sanitaires et en intégrant les spécificités culturelles locales et pouvant selon les pays appliquer des mesures de protection additionnelles comme par exemple le recours au télétravail anticipé par rapport aux décisions des autorités locales. - Prévenir les risques d'impact psychologique liés aux mesures de confinement au passage au télétravail et autres risques psychologiques. Pour assurer cette prévention des risques, le Groupe s'est appuyé sur son outil de Mental WellBeing, une application digitale qui permet aux managers d'accéder à des guides spécifiques pour accompagner la mise en place du télétravail en assurant le lien social et la motivation des collaborateurs. L'outil permet également d'échanger des bonnes pratiques et d'anticiper des spécificités par pays. Plus de 120 000 collaborateurs se sont exprimés lors de l'enquête annuelle de satisfaction soit 78% des employés. Le niveau d'engagement mesuré est encore plus fort que celui mesuré avant la crise sanitaire et a atteint 82%. De façon plus spécifique plus de 80% des salariés estiment que leurs conditions de travail sont bonnes et que l'équilibre entre la vie professionnelle et vie personnelle est satisfaisant.</p>	<p>Outil de "Mental Wellbeing". Veille scientifique et sanitaire. Enquête d'engagement</p>

A ce jour, en France, le télétravail est régi par notre accord de groupe du 8 juin 2012 qui prévoit le versement d'une indemnité de 20 euros mensuel pour les télétravailleurs et un remboursement de frais d'équipement de 150 euros pour le matériel de télétravail. Il précise également la notion de réversibilité avec la possibilité de changer de rythme de télétravail ou d'arrêter le télétravail. Pendant la période de pandémie, le processus de demande initiale ou de changement de modalités a été simplifié pour permettre au plus grand nombre de bénéficier de cet accord.

Des discussions ont été entamées avec les organisations syndicales en décembre 2020 et se poursuivent dans le but de négocier un nouvel accord tenant compte de l'expérience de télétravail exceptionnel en 2020 et 2021.

Dès le début du confinement, pour les collaborateurs qui ne pouvaient exercer leur activité en télétravail, Sanofi a fait le choix de ne pas recourir au chômage partiel et de leur faire bénéficier d'absences autorisées payées.

Sur les sites ayant poursuivi leur activité, un protocole sanitaire renforcé a été mis en place pour veiller à la protection de la santé de nos collaborateurs.

Pour tous ceux en capacité d'exercer leur activité en télétravail, bénéficiant ou non de l'accord de 2012, un accompagnement spécifique à ces nouvelles modalités de travail à distance a été mis en place (communications régulières, édition de brochures sur comment bien travailler à distance, l'ergonomie en travail à distance, les bonnes pratiques de déconnexion et des formations spécifiques en e-learning notamment à destination des managers).

L'ensemble de ces actions a été coordonné par la Cellule de Crise COVID-France composée notamment de la Santé au Travail, des assistantes sociales, de la RH et HSE.

Une attention particulière a été portée aux salariés en situation de vulnérabilité avec un suivi assuré par la Médecine du travail et des réponses adaptées aux besoins de chacun.

Nous avons par ailleurs mis en place en Juin 2020 une démarche intégrée pour la promotion de la santé psychologique et prévention des risques psychosociaux de manière concomitante à notre enquête Qualité de Vie au Travail pendant et après le confinement, menée auprès des 25 000 collaborateurs et 5000 managers en France.

Cette démarche va au-delà des initiatives prises pendant le confinement, elle vise à renforcer la démarche existante autour de la qualité de vie au travail et la promotion de la santé psychologique. Elle s'inscrit sur le long-terme et s'appuie sur tous les managers à travers le groupe.

Elle s'appuie sur une nouvelle gouvernance articulée autour du Comité Stratégique France qui pilote la démarche et prend les décisions ainsi que sur le Comité opérationnel paritaire RPS (qui comprend VP, Global Head HSE, DRH Opérations et Fts Support, Dir. Relations Sociales, Organisations syndicales, Médecine du travail, Communication) qui de son côté propose des actions et suit le plan.

Le comité opérationnel paritaire pilote le déploiement de la démarche en traitant par des actions de prévention les facteurs de risques déjà identifiés, à définir et prioriser. Il met en place des outils dont un outil de diagnostic / d'étude d'impact permettant :

- d'analyser les facteurs de risques lors de nouveaux projets significatifs d'évolution/ de transformation (organisation, nouveaux outils, ...),
- de proposer et de prioriser les plans d'actions.

Il a la charge de définir un système pérenne de prévention des RPS : identifier, évaluer, maîtriser, contrôler... mais aussi de coordonner l'offre de formation des différents acteurs et s'assurer de la communication du programme et des actions menées.

Le plan d'actions pour renforcer la promotion de la santé psychologique et la prévention des risques psychosociaux s'articule autour des 3 niveaux de prévention.

Prévention Primaire

- Etudes d'Impacts Humain dans le cadre des projets d'organisation
- Développement d'outil diagnostic pour évaluer les RPS (DUERPS, Baromètre RPS/QVT)

Prévention Secondaire

Réponse tres fournie. Exemple des US tres détaillé. En France un accord déjà signé, des adaptations en cours

- Plan de formation RPS des RH, des HSE, de la Médecine du travail et des IRP
- Ateliers sur la santé psychologique à destination de plus de 800 managers
- Proposés en priorité aux périmètres identifiés comme à risque
- Modules d'e-learning à destination de l'ensemble des employés

Prévention Tertiaire

- Des circuits d'alerte bien définis
- Un n° Vert d'accompagnement psychologique pour l'ensemble des employés et des managers

Un site intranet dédié héberge notamment les supports de formation, les guides édités pour accompagner les collaborateurs lors du passage au télétravail massif :

- 5 webcasts thématiques destinés à l'ensemble des managers o WEBCAST #1 | Stress, anxiété, déprime, dépression : détecter, orienter, traiter o WEBCAST #2 | Savoir évaluer le risque de burn-out pour soi et pour ses équipes o WEBCAST #3 | Dans un environnement professionnel en changement permanent, quels outils psychologiques de protection ? o WEBCAST #4 | Management et bienveillance : clef de l'accompagnement des collaborateurs en difficulté o WEBCAST #5 | Sens, reconnaissance, motivation : impacts sur la santé psychologique

- 20 Capsules : modules d'e-learning à destination de l'ensemble des employés (Comprendre l'Anxiété, Prévention = Détection, Les Mécanismes du Stress, Les bienfaits de la Bienveillance, La Psychologie du Changement, Télétravail et Santé...)

En ce qui concerne les autres pays dans lesquels Sanofi est présent ; lors de cette pandémie mondiale, soutenir nos salariés tout le long de cette période sans précédent a été notre priorité. Différents programmes ont été mis en place et proposé selon les pays afin d'apporter du soutien à nos salariés et à leur famille.

En termes de risques psychosociaux, nous avons rapidement réalisé le besoin de soutien en santé mentale et avons proposé des programmes d'accompagnement à nos salariés et leur famille.

Aux Etats-Unis par exemple, les programmes suivants ont été mis en place : • Coaching numérique sur la santé émotionnelle à la demande

- Outils et programmes d'éducation en santé mentale.
- Accès à des services de deuxième avis et aiguillage vers des fournisseurs de soins de santé mentale.
- Télémédecine : séances de thérapie virtuelle - psychothérapie et psychiatrie.
- Programme d'aide aux employés :
- Séances de conseil et assistance téléphonique instantanée - disponibles 24h / 24 et 7j / 7
- Les conseillers sur place fournissent un soutien au besoin aux employés et aux équipes.

En termes de participation aux frais liés au télétravail :

- Indemnité de travail à domicile : Les employés ont reçu une allocation unique de 250 \$ leur permettant de se procurer du matériel de bureau adapté à domicile.

Les initiatives suivantes ont également été mises en œuvre :

- Une politique de congé d'urgence qui fournit une rémunération complète aux employés touchés par le COVID-19.
- Prime Pay a été versée aux employés ne pouvant exercer leur activité en télétravail.
- Programmes de bien-être virtuels : cours de fitness, webinaires, défis de bien-être, etc.
- Accompagnement équilibre vie personnelle/professionnelle : services de soutien aux enfants et aux personnes âgées, soutien de conciergerie, tutorat virtuel et accès gratuit à une base de données fournissant des soignants présélectionnés. A également encouragé les options de travail flexibles.
- Avantages pour la santé numérique tels que la télémédecine, les programmes de gestion du poids, la planification familiale, etc.
- Outils et ressources de bien-être financier.
- Développer un intranet Covid-19 et du matériel d'information.

<p style="text-align: center;">SCHNEIDER ELECTRIC</p>	<p>La survenue de la crise de la COVID 19 a accéléré un recours massif au télétravail et ce dans l'ensemble des pays où Schneider Electric opère. Schneider Electric a pu gérer sans difficulté particulière ce basculement car, dans la grande majorité des pays, le télétravail faisait déjà partie des modes d'organisation du travail au titre de la politique dite des New Ways of Working. Chaque pays a donc adapté ses dispositifs existants de télétravail à l'occasion des périodes de confinement mais aussi de déconfinement et ce, afin de limiter l'exposition des salariés au risque pandémique.</p> <p>Les dispositifs en place avant la crise seront très probablement amenés à être revus et adaptés dans le cadre des réflexions que le Groupe mène actuellement pour adapter au mieux son organisation à la situation d'après crise.</p> <p>L'aménagement des postes de travail à domicile a été réalisé dans certains pays comme en France où les salariés en situation de télétravail ont été équipés de matériel (fauteuil, clavier, réhausseur, etc.) leur permettant de poursuivre leur activité dans des conditions ergonomiques adaptées.</p> <p>Dans tous les pays, les Directions des Ressources Humaines ont mis en place un ensemble de programme d'alerte, de sensibilisation et de formation aux risques psycho-sociaux en complément de ceux déjà existants. Les Directions de la Santé au Travail et de la Formation ont travaillé étroitement ensemble pour rapidement mettre en place des formations managériales permettant aux managers d'acquérir rapidement des réflexes essentiels au management d'équipes se trouvant à distance.</p> <p>Les résultats de l'enquête de satisfaction interne publiés en juin 2020 ont fait ressortir une augmentation significative du taux d'engagement des collaborateurs dans le monde (+5 pts vs. 2019). Dans le cadre de cette même enquête, les salariés ont été invités à évaluer la qualité des mesures sanitaires mises en place par le Groupe à l'occasion de cette pandémie. 75 % des répondants (soit plus de 100 000 salariés à travers le monde) ont estimé très satisfaisantes les mesures sanitaires mises en place par le Groupe et 85 % estimant disposer des équipements nécessaires à leur protection.</p>	<p>Un accord sur le télétravail était déjà en place. Il va être revu pour tenir compte de l'évolution liée à la pandémie. Des données chiffrées sur les enquêtes de satisfaction.</p>
<p style="text-align: center;">SOCIETE GENERALE</p>	<p>Depuis le début de la pandémie, le télétravail constitue un moyen de lutte contre la propagation du virus et il est également une obligation imposée par les gouvernements. Il a fait l'objet d'un déploiement massif dans l'ensemble des entités où cela est techniquement possible en réalisant des dotations de PC portables opérées par l'entreprise.</p> <p>La crise que nous traversons, plus que le télétravail proprement dit, a modifié notre comportement professionnel car elle a généré une distanciation forte dans les relations de travail. Pour y remédier, Société Générale a mis en place diverses actions de formation et de sensibilisation des collaborateurs incluant le management sur le travail à distance (par exemple une série de webinars sur le management à distance) et a opéré 7 sondages pulses en 2020 au niveau mondial pour évaluer l'état des collaborateurs face à la crise (en plus de pulses ad hoc au niveau de certaines entités) et ainsi permettre aux Business Units/Support Units (BU/SU) de mettre en place des plans d'action adaptés à la situation constatée.</p> <p>De plus, le Groupe a mis en place un dispositif d'accompagnement médico-psycho-social pour l'ensemble des collaborateurs ; ils ont ainsi la possibilité de bénéficier d'un accompagnement psychologique personnalisé via des entretiens téléphoniques ou par Skype avec une psychologue.</p> <p>Au-delà du « travail à distance de crise » et au travers d'un livre blanc « Future of Work » établi dès le 3ème trimestre 2020, le groupe Société Générale s'est engagé à préparer l'avenir en capitalisant sur les enseignements de la crise et aussi sur ses pratiques préexistantes de télétravail. Grâce à un recueil de contributions de plusieurs centaines de salariés, l'entreprise prépare ainsi la généralisation du télétravail comme nouvelle organisation du travail « post crise » dans l'ensemble du Groupe faisant évoluer sa promesse employeur et son organisation du travail aux différentes attentes sociétales amplifiées par la crise. Une telle démarche reposera sur le volontariat des salariés concernés et intègre le maintien d'une part significative de travail « in situ ». A date, le télétravail post crise est en phase de mise en œuvre dans 91% de nos entités dans 26 pays (chiffres issus d'un sondage non exhaustif auprès de nos entités). Des mesures d'accompagnement sont proposées, en cohérence avec les pratiques sociales locales (ex. aide à l'équipement pour près de 100% des collaborateurs en France).</p>	<p>Dotation matériel, accompagnement psychologique, formation. Préparation de la généralisation du télétravail (pas d'accords en place?)</p>

<p style="text-align: center;">STELLANTIS</p>	<p>The approach of FCA and PSA to implement remote working during the pandemic were quite similar through a massive implementation for protecting as much as possible the employees.</p> <p>Beyond the pandemic time, Stellantis has a clear vision for the future through the “New Era of Agility” project. Group PSA launched “New Era of Agility” project in May 2020, an innovative concept of working based on an efficient operational balance with 70% of remote work and 30% on site presence. This project was launched with the ambition of an accelerated worldwide deployment and the mobilization of all stakeholders to achieve a revolution in working methods, behaviors and mindset. The Group had anticipated these evolutions since it has already extensively experimented with teleworking since 2014, as well as dynamic workspaces, and had further developed remote working with the signing in January 2020 of the collective agreement on motivation and well-being.</p> <p>We have learnt a great deal from the crisis and it is an opportunity to accelerate the Group’s transformation. At the heart of this project is the search for benefits for individual and collective efficiency: benefits for the health and safety of employees, improvement of their work-life balance, motivation and well-being and economic and environmental performance.</p> <p>The “New era of agility” project launched a major survey of 40,000 employees worldwide on their experiences and aspirations. Participation in this survey reached 50% of responses, demonstrating success. 79% of employees expressed support for this new way of working.</p> <p>As a direct result of COVID-19, FCA accelerated the deployment of working remotely and provided tools and resources to support employees. Many of FCA support organizations, such as ICT, worked to transition large portions of workforce to working remotely. Across our regions, a variety of programs are in place in FCA to enable work-life integration.</p> <p>Within both former companies, PSA and FCA, and within Stellantis now, several training programs have been provided to managers and employees to support them in this phase of transition to a new way of working.</p> <p>As a result of the success of those activities, initiatives are under way to provide more opportunities for flexible work arrangements to employees around the world.</p>	<p>Réponse précise avec des données quanti. Les attentes des collaborateurs sont prises en compte. Mais pas d'accord sur le télétravail</p>
<p style="text-align: center;">ST MICROELECTRONICS</p>	<p>Depuis le début de la pandémie de COVID-19, ST a deux priorités : - La protection et la santé de nos employés et sous-traitants en maximisant toutes les mesures de préventions susceptibles d’être mises en place - La continuité de nos activités afin de respecter nos engagements Dès le début de 2020, nous avons activé une cellule de crise au niveau groupe pour mettre en place immédiatement les mesures nécessaires à la protection de nos employés, assurer la continuité de nos opérations et limiter la circulation du virus sur nos sites. Lorsque la propagation du virus s’est élargie, nous avons complété le dispositif avec des cellules de crise régionales et locales pour adapter les mesures prises aux réglementations et besoins locaux et être à même de les déployer le plus rapidement possible dans nos sites, en particulier : - Une communication régulière et spécifique à tous les employés de ST, en tenant compte des niveaux d’alerte de chaque site - Un contrôle strict des entrées sur site incluant des règles de filtrage et d’auto-déclaration - La distribution d’équipement de protection individuelle : masque (avec instructions claires de comment et quand le porter), contrôle de température et gel hydroalcoolique disponible partout et pour tous - Le respect de la distanciation sociale : mesures de protection dans les cantines, adaptation des flux de circulation dans les escaliers, les couloirs, les ascenseurs, strict respect de distance minimum en tout lieu et restriction de l’utilisation des salles de réunion - Le télétravail pour les employés éligibles (plus de 15’000 employés dans le monde) avec notamment une page intranet dédiée au télétravail et un dispositif de support psychologique 24h/24 et 7j/7 (voir ci-dessous) Cet ensemble de cellules de crise groupe/local/régional a eu (et continue d’avoir) également la charge de la gestion du « retour à la normale » par des mesures progressives et adaptées à la situation sanitaire de chaque pays, sous l’égide des différents directeurs de site. L’ensemble de ces plans a été développé en application des réglementations locales en vigueur, notamment concernant les accords avec les syndicats et les capacités de présence sur site. Concernant le télétravail ST avait déjà des dispositifs en place dans la plupart de ses sites bien avant la pandémie de COVID-19. Ces dispositifs ont été tous immédiatement adaptés à la gestion de crises et un groupe international travaille à la définition d’un nouveau cadre de l’environnement de travail (horaires flexibles, travail à distance etc.) Sur le dispositif de soutien psychologique mis en place Le bien-être des employés est important pour ST et la promotion de conditions de travail de qualité nous a semblé devoir être encore accentuée pendant la pandémie. Dès mars 2020, nous avons mis en place un processus global qui est venu remplacer les dispositifs locaux. ST a signé un partenariat avec Eutelmed permettant d’adresser de façon avancée la prévention des risques psychosociaux ainsi que l’assistance aux personnes dans l’ensemble du monde. Ce services global (appelé STCare) est ouvert aux employés et leurs familles partout dans le monde d’accéder 24h/24 et 7j/7 à une plateforme dédiée et confidentielle, incluant notamment un réseau en ligne de plus de 100 psychologue-cliniciens, où trouver un soutien psychologique et des conseils pour faire face à la pandémie. L’assistance est proposée dans plus de 60 langues. Nous avons notamment organisé des sessions de formation sur différents sujets tels que le stress, la qualité du sommeil, l’anxiété. La plateforme propose également des outils d’autoévaluation en ligne de l’état émotionnel ainsi qu’une hotline et des services dédiés tels que des formations pour les managers ou du coaching pour les aider à gérer les contraintes spécifiques liées au télétravail. En 2020, la plateforme a enregistré environ 5’000 connections d’employés de ST ou de membres de leur famille.</p>	<p>Réponse mentionnant des dispositifs existant en amont de la crise. Cellule psychologique, plan de retour à la normale</p>

TELEPERFORMANCE	<p>En 2020, suite à la crise sanitaire, le Groupe a fait évoluer son offre opérationnelle vers le télétravail qui concernait plus de 250 000 employés du groupe fin 2020. TP Cloud Campus (TPCC), sa solution cloud intégrée de télétravail et de management à distance, est déployée aujourd'hui au sein des opérations du Groupe dans 32 pays, avec le support de 13 centres de gestion (« TPCC Hubs ») en charge notamment de la formation, de l'animation et de la supervision des agents ainsi équipés.</p> <p>Les fonctionnalités sont nombreuses et incluent notamment : le recrutement « virtuel » de talents, la formation, le développement, le coaching, le team-building, la formation, les interactions avec les clients, le contrôle qualité, le management et un environnement propice au bien-être et à une vie sociale de qualité pour les collaborateurs. Cette solution, qui fait appel à la « gamification », offre également aux employés des moyens de divertissement, d'apprentissage et de contacts dans le cadre de la nouvelle « vie de campus » de Teleperformance.</p> <p>Les avantages de la solution par rapport au télétravail traditionnel se situent à quatre niveaux : un bassin de recrutement, la performance des équipes, le bien-être des équipes et la sécurité.</p> <p>Passion For You est le programme santé et bien-être de Teleperformance qui promeut une vie saine, un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, des activités de maintien en forme, de nutrition et de bien-être au travail. En 2020, ce programme s'est révélé être un outil clé pour préserver la santé mentale des employés pendant la pandémie. Teleperformance a pris la mesure de l'impact psychologique de la crise sanitaire et a développé des outils à l'intention des collaborateurs pour les aider à gérer le stress, l'équilibre vie professionnelle et vie privée tout en exerçant leur activité à domicile. Les collaborateurs de Teleperformance ont, par exemple, eu accès à des psychologues et à des séances de coaching. Le Groupe a agi activement pour conserver le lien professionnel et social afin de diminuer le sentiment d'isolement et les risques associés.</p> <p>Une enquête de satisfaction des salariés de grande envergure (« E.Sat - Employee Satisfaction Survey ») est menée chaque année depuis 2008. Elle a pour objectif de mieux appréhender la perception que les salariés ont de leur activité. En 2020, le niveau de satisfaction des collaborateurs a significativement augmenté : ils ont particulièrement salué la priorité donnée par Teleperformance à leur santé et à la sauvegarde de leur emploi ainsi que la communication continue qui a été assurée. Cette enquête est complétée par des enquêtes Pulse, destinées à recueillir le ressenti des collaborateurs en temps réel, outil essentiel dans le contexte de l'année 2020.</p>	<p>Politique expliquée en détail et déployée dans tous les pays. Un plan spécifique mis en place</p>
THALES		<p>Thales reste sur des éléments de réponse de principe, mais des accords sur le télétravail déjà en place et référence au DEU. Manque de détails concrets et de données chiffrées</p>
TOTAL	<p>Le Groupe encourage le télétravail jusqu'à deux jours par semaine et les horaires flexibles partout dans le monde. En France, sur le périmètre du socle social commun, un accord portant sur le droit à la déconnexion a été signé en octobre 2019. Dans le contexte de la pandémie COVID-19 et en fonction des recommandations gouvernementales, les sièges et filiales du Groupe ont eu recours, partout où cela était possible, au télétravail au-delà du cadre mondial fixé par le Groupe, jusqu'à mettre en place 100% de télétravail. Ces nouveaux modes de travail ont été rendus possibles par le déploiement dans le monde entier de solutions digitales proposant des services collaboratifs favorisant le travail à distance. A titre d'illustration le nombre d'utilisateurs actifs de Teams a cru de plus de 40% sur la seule année 2020. En complément, les collaborateurs ont pu emporter à leur domicile certains équipements (écrans notamment) pour travailler dans les meilleures conditions possibles. Conscient des risques qu'a pu générer le recours massif au télétravail auprès des collaborateurs, le Groupe a renforcé le dispositif de prévention des risques psychosociaux existant et déployé au niveau mondial (Eutelmed), en mettant à disposition des collaborateurs et de leurs familles un service complémentaire d'écoute 24/7 avec des psychologues formés à la crise pour les conseiller au plus près de leurs préoccupations. En cas de besoin spécifique identifié par le conseiller, une consultation est proposée dans une des 50 langues disponibles. Des enquêtes ont été organisées localement pour suivre de manière régulière le bien-être des salariés et identifier leurs besoins. En mars 2020, par exemple, une enquête Ipsos a été menée sur un échantillon représentatif Groupe (près de 5000 répondants), 94% considérant que TotalEnergies prenait les mesures nécessaires pour assurer la santé de ses collaborateurs et la continuité de ses activités. Plus récemment, une nouvelle enquête sur la perception du stress a été réalisé sur un périmètre de 15 000 collaborateurs, les résultats sont en cours d'analyse. Des actions de sensibilisation ou de formation des managers sur la manière d'accompagner les collaborateurs en télétravail, de maintenir les contacts, de veiller à l'équilibre vie professionnelle et vie privée et de manager en période de crise ont également été réalisées. La digitalisation des formations notamment managériales s'est accélérée avec la pandémie COVID 19, conduisant au doublement du nombre de jours de formation délivré à distance entre 2019 et 2020. La communauté managériale portée par les outils digitaux (Yammer, Webinars) qui regroupe plus de 10000 managers a permis de partager partout dans le monde les bonnes pratiques, les irriguant ainsi que les propositions de solutions apprises des expériences conduites sur le terrain. En période de confinement où le télétravail est privilégié durant les 5 jours de la semaine pour les emplois qui le permettent, les managers peuvent autoriser le travail en présentiel à hauteur de 2 jours par semaine dans le souci de préserver le lien social. Le retour sur site pour ces populations et celles dont l'activité nécessite une présence physique est sécurisé par la préparation matérielle des locaux (marquage, panneaux d'information, prise de température, nettoyage, régulation des cantines, distribution de masques et gel, etc.), la mise à disposition de possibilités de dépistage par tests virologiques et le respect strict des gestes</p>	<p>Télétravail qui existait en amont de la crise.</p> <p>Application variable en fonction des contraintes pays. Equipement IT. Services d'écoute psychologiques étendus aux membres de la famille. Enquête IPSOS. Formation des managers.</p> <p>Accompagnement spécifique personnels handicapés. Versement de prime COVID forfaitaire négociée avec les IRP</p>

	<p>barrières. En outre, de nombreuses adaptations de postes ont été effectuées au domicile des salariés handicapés pour faciliter le maintien dans leur emploi, ainsi que pour certains salariés occupant des fonctions spécifiques nécessitant un matériel adapté. Enfin, au périmètre du Socle Social Commun en France, un accord a été signé à l'unanimité des Organisations Syndicales représentatives le 13/05/2020 qui prévoit le versement d'une allocation forfaitaire télétravail COVID-19 pour chaque jour télétravaillé. De même, des primes et mesures salariales spécifiques ont été accordées afin de reconnaître l'engagement des personnes dont l'activité ne permettait pas le télétravail, en vue d'assurer la continuité des services.</p>	
UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD	<p>Le recours au télétravail s'est fortement intensifié en 2020, et a donné lieu à des actions et communications régulières des Directions des Ressources Humaines dans chaque pays du Groupe afin d'adapter le niveau de télétravail requis à l'évolution des directives nationales en la matière.</p> <p>La crise de la COVID-19 a suscité de nombreux défis au niveau mondial, notamment en termes de santé mentale. En 2020, le bien-être mental et physique a constitué une priorité majeure d'URW. Le lancement et la mise en œuvre du cadre « Your Well Being » et les initiatives mondiales et locales axées sur le domaine « Des esprits sains » ont permis de soutenir les employés au cours de cette période. Un soutien au bien-être mental est proposé dans toutes les régions, y compris des sessions de formation, un programme d'aide aux salariés en cas de crise, etc. En 2020, 13 webinaires sur le bien-être ont été organisés et proposés à tous les salariés, notamment sur les thèmes du télétravail, des relations solides, de la pleine conscience, de la santé mentale, de la dynamique intérieure, etc. Enfin, des abonnements aux principales applications de méditation et de santé mentale, Headspace et Calm, ont été proposés aux employés de certaines régions.</p> <p>Un support matériel a été fourni aux salariés, soit sous la forme d'un remboursement de frais pour l'achat de matériel relatif au télétravail (écran, chaise de bureau), soit sous la forme d'un prêt de matériel, selon les pays. Une marge de flexibilité a été laissée, dans la mesure des contraintes réglementaires, pour certains salariés de revenir sur leur lieu de travail, ou au contraire de travailler entièrement depuis leur domicile selon leurs besoins personnels</p>	<p>Westfield approche le sujet d'une manière globale, et la nature de la réponse est très "anglo-saxonne". Gros focus sur le mental, le bien-être. Remboursement de frais ou prêt de matériel. Quid des accords?</p>
VEOLIA ENVIRONNEMENT	<p>Au niveau du groupe, au plus fort du confinement, près de 90 % des salariés étaient actifs avec seulement 22 % d'entre eux en télétravail. Les activités de Veolia sont en effet reconnues comme essentielles et requièrent la présence sur site des collaborateurs. Pour les salariés ayant la possibilité d'opter pour le télétravail, une gestion d'équilibre entre travail à distance et retour sur site a été mise en place en respectant les réglementations locales et discutée étroitement avec les instances représentatives du personnel. Des sessions de formations ont été réalisées en digital à l'attention des managers pour un accompagnement de leurs équipes dans la gestion de cette situation de travail inhabituel. Au cours de l'enquête d'engagement adressée à plus de 80 000 salariés, la gestion de crise a été saluée puisque 90 % des répondants ont estimé que Veolia a pris les bonnes mesures.</p>	<p>Réponse peu développée mais qui adresse bien la question du FIR</p>
VINCI	<p>Il convient avant tout de préciser qu'une très grande majorité des collaborateurs du Groupe ont des métiers non-télétravaillables (chantiers, exploitation des concessions d'infrastructures, maintenance des installations tertiaires et industrielles, ...). Le télétravail a été largement développé dans nos entreprises selon les consignes des autorités publiques et sanitaires comme un moyen de freiner la propagation du virus grâce à une limitation des interactions sociales. Il avait déjà été introduit, avant la crise, dans beaucoup d'entités du Groupe via des accords collectifs d'entreprise ou des chartes propres au télétravail, définissant les conditions matérielles et humaines du télétravail (choix des collaborateurs, formalisation, période d'adaptation, réversibilité, nombre de jours...).</p> <p>Le Groupe ne rencontre pas de difficulté liée à l'équipement des collaborateurs globalement dotés en outils informatiques pour télétravailler lorsque leurs missions le permettent. Les risques psycho-sociaux liés au télétravail sont intégrés dans nos documents d'évaluation unique des risques avec plan d'actions associés, notamment sur les risques liés à l'isolement. Les salariés ont l'autorisation de revenir sur site, selon les consignes gouvernementales, dans la limite d'une journée par semaine (sauf lorsque les spécificités de l'activité exigent une présence plus soutenue) pour conserver le lien social. Des retours sur site dans des proportions plus significatives ont eu lieu lorsque la situation sanitaire le permettait. Une cellule d'écoute a été déployée dans nombre de nos entités pour accompagner les collaborateurs qui rencontreraient des difficultés d'ordre personnel et professionnel, en lien avec le télétravail. Des actions de sensibilisation ou de formation des managers sur la manière d'accompagner les collaborateurs en télétravail, de maintenir les contacts et de manager les équipes lorsqu'est combiné le travail en présentiel et à distance ont été organisées.</p> <p>Des formations sont à la disposition des salariés pour utiliser les technologies permettant le travail à distance. Participation aux frais : compte tenu de la forte décentralisation du groupe, nous adapterons les réponses en tenant compte du dialogue social et des spécificités d'activité. Nous sommes vigilants sur l'évolution de la réglementation sur ce sujet qui sera abordé dans les négociations à venir sur les accords télétravail / qualité de vie au travail dans les différentes entités du Groupe.</p>	<p>Réponse qualitative mais aucune donnée quantifiée communiquée.</p>

<p style="text-align: center;">VIVENDI</p>	<p>Pour accompagner les collaborateurs pendant cette période de crise, une communication régulière, aux niveaux du groupe et des métiers, a été mise en place afin de les informer de la situation sanitaire, promouvoir les nouvelles mesures et accompagner la généralisation du télétravail tout en permettant aux collaborateurs de garder le lien entre eux et avec l'entreprise. Cette organisation permet de partager les bonnes pratiques et de mettre en œuvre les mesures de prévention adaptées aux différentes phases de la crise, notamment pendant les périodes de confinement et lors du retour progressif sur le lieu de travail : information des salariés (risques sanitaires, mesures mises en place, conduite à tenir,...) ; prévention des risques psychosociaux (isolement, stress, épuisement, désengagement, sur-connexion,...), cellule d'écoute et enquêtes internes ; prévention des troubles musculosquelettiques (postures de travail, exercices de renforcement musculaire et d'étirement) ; application de mesures sanitaires spécifiques, aménagement des espaces de travail et plan de circulation, accès restreint aux sites, aux salles de réunion et aux espaces de convivialité. La pandémie a accéléré l'évolution vers un environnement de travail plus flexible et développé la pratique du travail à distance lorsque cela est possible et sur la base du volontariat. A noter que le télétravail au sein du groupe faisait déjà l'objet de nombreux accords indépendamment du contexte lié à la pandémie. Les mesures mises en place dans le cadre de ces accords ont toutefois été étendues, qu'il s'agisse du temps alloué au télétravail, de la fourniture de l'équipement matériel nécessaire ou des éventuels frais professionnels.</p>	<p>Accords négociés en amont de la crise. Sur la crise plus spécifiquement: information, cellule de soutien, gestion des accès aux sites (volontariat)</p>
<p style="text-align: center;">WORLDLINE</p>	<p>Worldline et ses 20 500 salariés opèrent dans 50 pays. Les métiers du paiement et des transactions numériques ont permis d'avoir plus de 90% du personnel en télé travail. Dès le début de la pandémie, le contact entre les équipes a été renforcé, les pratiques managériales de télétravail et les pratiques de télétravail ont été renforcées. Toutes les activités de qualité de vie au travail et d'enquête de satisfaction salariés ont été maintenues ou amplifiées, ainsi que des formations ou des webinars. Les équipes ont fait preuve d'inventivité avec des réunions quotidiennes ou hebdomadaires de contact ou de partage. En particulier le partage international de bonnes pratiques a été mis en œuvre et le soutien aux salariés isolés a été mis en place. Les communications managériales ont été renforcées et le suivi sanitaire amplifié.</p> <p>En France, nous avons communiqué auprès des salariés dès mars 2020 pour leur indiquer que nous comprenions la situation difficile qu'ils vivaient et les assurons de notre soutien. Nous avons communiqué aux salariés alors que les crèches, écoles, collèges et lycées étaient fermés pour indiquer que nous savions que les salariés n'étaient pas à 100% de leur potentiel mais que nous savions qu'ils faisaient leur maximum et que nous en tenions compte dans la gestion des projets.</p> <p>Nous avons pris un abonnement, dès avril 2020, à une plateforme fournissant les services de médecins et psychologues 24/24 et 7/7 ainsi que d'assistantes sociales du lundi au vendredi aux heures de bureau.</p> <p>Nous avons invité des conférenciers lors de webinars pour nos salariés pour leur donner quelques clés pour mieux vivre le confinement et le travail à domicile à 100%. Nous avons négocié avec les organisations syndicales un accord sur le télétravail exceptionnel prévoyant l'indemnisation de frais forfaitaire de 20€ par mois et le remboursement à titre rétroactif depuis mars 2020 jusqu'au 31 janvier 2021 des équipements de télétravail à domicile : fauteuil de bureau, matériel informatique en addition au matériel fourni par l'entreprise par exemple écran supplémentaire. Nous allons par ailleurs adresser ce mois-ci une enquête aux salariés pour leur demander comment ils vivent le télétravail exceptionnel et comment ils envisagent l'après covid et notamment s'ils souhaitent télétravailler plus et selon quel rythme.</p>	<p>Plateforme de soutien psychologique, webinaires internes. Accord de télétravail "exceptionnel" et remboursement frais forfaitaire</p>

Sociétés	Q6 - Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui, laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?		
	Réponses des sociétés	Sources	Evaluation par le WBR
AIRBUS GROUP	The Company is an active member of the Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth initiative («Global Deal») that was developed in cooperation with the ILO and OECD. The Global Deal is a multi-stakeholder partnership between governments, business and employers' organisations, trade unions, civil society and other organisations that seeks to make economic growth work for all against a backdrop of rapid changes in the world of work.	Réponse FIR 2021	La réponse est peu étayée.
AIR LIQUIDE	Tout d'abord, le Groupe a une politique de rémunération claire et constante. La rémunération globale des collaborateurs est basée sur trois critères : le poste occupé, le degré de responsabilité et la performance. À ces critères s'ajoutent la prise en compte de l'état du marché local, des minima locaux, de l'équité salariale du Groupe et de la législation en vigueur. Par ailleurs, Air Liquide respecte les conventions fondamentales de l'OIT et est membre du Global Compact. Enfin, lors de la journée de développement durable organisée le 23 mars dernier, le Groupe s'est engagé à proposer une couverture sociale de base commune à 100 % des collaborateurs en 2025. Cela inclut une assurance vie, une couverture santé et 14 semaines de congés maternité.	Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel	Des objectifs en matière d'avantages sociaux sont uniformément prévus (application à l'ensemble du groupe) sont prévus pour 2025. C'est un très bon signal en matière de protection des salariés. Néanmoins le salaire décent n'est pas visé.
ALSTOM	Sur l'ensemble de ses pays d'implantation, le Groupe a établi des grilles de rémunération alignées sur les pratiques médianes des marchés salariaux locaux, allant au-delà des minima réglementaires. Cette approche est complétée par une politique de pilotage des avantages sociaux (incluant santé et prévoyance) visant également à assurer que les régimes mis à disposition des salariés soient en ligne avec les pratiques médianes locales et les standards du Groupe. Pour les fournisseurs, les pratiques sont adaptées au contexte local.	AG du 28/07/21 - réponse du PDG d'Alstom au FIR ; Document d'enregistrement 2020/2021 incluant le rapport financier annuel https://www.alstom.com/sites/alstom.com/files/2021/07/06/20210706_Alstom_Universal_Registration_Document_FR.pdf	Même si le salaire décent n'est pas défini, la réponse est plutôt complète.

ARCELORMITTAL	La Société mentionne ne pas avoir de définition du salaire décent, et ce d'autant plus que cette notion est envisagée différemment d'un pays à l'autre. Toutefois, les politiques de la Société promeuvent le principe d'une juste rémunération. Dans chacun des pays où elle est présente, la Société collabore avec les syndicats locaux pour garantir des grilles de salaire. Par ailleurs, la Société applique les règles édictées par le ResponsibleSteel and IRMA, lesquels prévoient soit l'application du salaire minimum légal soit, s'il est mieux disant, l'accord collectif. Durant la crise sanitaire, la Société a également soutenu ses salariés issus des "middle and high-income countries", en leur versant des indemnités leur permettant de s'acheter des produits alimentaires, médicaux, d'hygiène, des uniformes scolaires.	Réponse FIR 2021 , https://www.lavoixdunord.fr/876042/article/2020-10-07/arcelormittal-greve-illimitee-dans-plusieurs-sites-francais-dont-mardyck-et-rapport-annuel-2020 https://corporate-media.arcelormittal.com/media/quarterly-reports/2020-annual-report-	Il est étonnant de constater que la Société ne soit pas en capacité de définir le salaire décent et de préciser les démarches entreprises en la matière. Par ailleurs, elle semble vouloir "noyer le poisson" en faisant référence à ses points d'attention en matière de prévention des risques sociaux et environnementaux liés à la supply chain (travail forcé, trafic d'êtres humains, esclavage moderne,...).
ATOS	Sur la base de ces études, le Groupe positionne les salaires de base (lors des phases de recrutements, de mobilités et de révisions salariales) à la médiane du marché.	Réponse FIR 2021	Le salaire décent n'est pas défini. Il n'y a pas non plus de cas concret présenté.
AXA	AXA veille à ce que la rémunération des salariés dans toutes les entités du Groupe soit alignée avec les pratiques et niveaux de marché, et qu'elle respecte les prescriptions réglementaires. Chaque année, AXA mène, à l'aide de cabinets spécialisés, des études de rémunération afin de s'assurer de la compétitivité et de la cohérence des rémunérations individuelles et en vérifie l'alignement par rapport à des positions similaires. Par ailleurs, en 2020, AXA a lancé un programme mondial avec l'objectif d'améliorer le bien-être de ses 121 000 salariés en développant l'accès aux soins et la prévention des principaux risques de santé. Ce programme est totalement gratuit pour les salariés et est déployé dans 57 pays. Cette initiative est une nouvelle étape dans la mise en œuvre de la stratégie d'AXA visant à mieux aligner les avantages offerts à ses salariés à travers le monde.	Réponse FIR 2021	Même si le salaire décent n'est ni défini ni évoqué, AXA semble respecter les minimaux locaux et s'attacher à être proactif sur la question des éléments périphériques au salaire, au travers de la santé. AXA peut certainement s'engager à être mieux disant sur le sujet.
BOUYGUES	Les salariés sont associés au travers de la part variable de leur rémunération à la performance de l'entreprise. Par ailleurs, les salariés du Groupe en France bénéficient de dispositifs de participation et d'intéressement, qui ont représenté 311 millions d'euros en 2020.	Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel	Pas de notion de salaire décent pour l'interne et l'externe mais mise en place d'une couverture sociale minimum. Aucune mention sur les fournisseurs et donc de l'impact de leurs négociations sur le niveau des salaires, or ce point doit sûrement être partagé en interne (mais le point n'était pas clairement abordé dans la question)
BNP PARIBAS	"Chaque entité dans les différents pays où le Groupe est présent, participe régulièrement à des enquêtes, menées par des cabinets externes, visant à s'assurer de la compétitivité des rémunérations attribuées à ses collaborateurs. Le Groupe, dans sa volonté de promouvoir une mondialisation plus équitable via la lutte contre les inégalités et les conditions de travail indécentes, a signé un accord sur les droits fondamentaux et le socle social mondial avec UNI Global Union en septembre 2018. Cet accord prévoit notamment la mise en place dans toutes les entités d'une couverture des frais de santé et d'une assurance incapacité/invalidité et décès d'ici au 01/06/2021"	Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel	Pas de définition de la notion de "salaire décent". BNP mentionne des enquêtes mais sans en donner la fréquence et sans préciser si cela donne lieu à des actions en retour. Mise en place d'une couverture sociale. Pas d'infos sur les fournisseurs mais moins concerné que d'autres industries;

CAPGEMINI	Capgemini est membre du Global Compact depuis plus de 15 ans et respecte les législations sociales des pays dans lesquels il est implanté, ainsi que les conventions de l'OIT. Par ailleurs, Capgemini opère dans une industrie fortement concurrentielle où le niveau de salaire moyen dans nos principaux pays d'implantation est supérieur à la moyenne des pays en question et embauche un nombre considérable de jeunes diplômés d'une part et de personnes plus expérimentées d'autre part, traduisant la compétitivité de notre positionnement en la matière.	FIR 2021	Pas de définition de la notion de salaire "décent". La société ne donne pas de chiffres. Secteur d'activité fortement concurrentiel en termes de recrutement de compétences avec à priori des salaires plus élevés en moyenne et donc se cache derrière ce letmotiv pour éluder la question. Pas d'infos sur les fournisseurs.
CAREFOUR	Le Groupe mène une politique de rémunération responsable, prenant en compte les questions de pouvoir d'achat propre à chaque pays. Les niveaux de rémunération proposés sont le plus souvent supérieurs au salaire minimum légal local et sont généralement complétés par des dispositifs d'intéressement, de protection sociale ou d'avantages sociaux.	Réponse FIR 2021	Très vague. La notion de pouvoir d'achat est très subjective. Aucune information sur les fournisseurs.
CREDIT AGRICOLE	L'objectif du Groupe est d'offrir à ses salariés des rémunérations attractives, motivantes, permettant de retenir les talents dont le Groupe a besoin tout en étant alignées avec son projet moyen terme et les intérêts de ses différentes parties prenantes. Ainsi, Crédit Agricole SA, au travers de son Projet Humain, promeut une politique de rétribution fondée sur l'équité et des règles communes à l'ensemble des collaborateurs dans le respect du cadre réglementaire applicable. Cette politique assure une cohérence interne ainsi que la compétitivité externe des rémunérations au travers de benchmarks réalisés avec ses pairs. L'accord cadre international signé en 2019 reflète ces ambitions en réaffirmant notamment le principe d'équité salariale se traduisant par une rémunération et des avantages qui assurent, d'une part, aux intéressés et à leur famille un niveau de vie approprié dans des conditions équitables et, d'autre part, qui sont en adéquation avec les objectifs de maîtrise des risques.	Réponse FIR 2021	Même si le salaire décent n'est pas clairement défini, la réponse s'en rapproche avec une forte notion d'équité de traitement entre les salariés. Pas d'infos sur la périodicité des benchmarks et/ ou de d'enquête/ reporting sur la mise en place et le suivi de ces principes. Pas d'infos sur les fournisseurs.
DANONE	Dans ses principaux pays d'implantation, les pratiques de rémunération de Danone ne se limitent pas au salaire minimum légal local. Au-delà de la rémunération, Danone met en place des avantages sociaux pour ses salariés. Par exemple, l'Entreprise a lancé le programme Dan'Cares en 2009 avec l'ambition de garantir, à terme, à l'ensemble de ses salariés, une couverture santé de qualité qui prend en charge les risques majeurs tout en tenant compte des pratiques des différents marchés. Les trois principaux risques pris en compte sont l'hospitalisation et la chirurgie, les soins ambulatoires et les soins de maternité. Dan'Cares a vocation à être déployé dans toutes les filiales de Danone, y compris dans les pays où ces couvertures ne sont pas prises en charge par les systèmes de santé. Au 31 décembre 2019, 99 627 salariés (74 420 salariés en 2018) répartis dans 53 pays (49 en 2018) bénéficient d'une couverture santé conforme aux critères définis par Dan'Cares. Parmi les bénéficiaires de Dan'Cares, la plupart ont pu inclure des membres de leur famille.	Réponse FIR 2021 Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel	Même si le salaire décent n'est pas clairement défini, la réponse s'en rapproche avec une notion de salaire minimum et de couverture sociale en prenant en compte les 3 1ers risques majeurs des salariés de part le monde. Pas d'infos sur les fournisseurs.
DASSAULT SYSTEMES	Nous n'avons pas de définition interne de la notion de « salaire décent », mais les salariés de Dassault Systèmes perçoivent tous un salaire nettement supérieur au salaire minimum légal dans les pays dans lesquels l'Entreprise est présente, étant rappelé que la population de Dassault Systèmes est composée en grande partie d'ingénieurs et qu'à 99% nos collaborateurs sont recrutés en contrat à durée indéterminée. Par ailleurs, Dassault Systèmes conçoit le salaire comme une notion plus large que la seule rémunération monétaire, et porte une attention toute particulière aux couvertures sociales dont bénéficient ses collaborateurs à travers le monde. Ainsi, l'Entreprise veille à ce qu'un socle minimum d'avantages sociaux soit assuré à tous en termes de santé, d'incapacité invalidité ainsi que de maternité. La politique globale de gestion des ressources humaines de l'Entreprise, applicable dans toutes nos filiales, vise à s'assurer que chaque collaborateur est rémunéré conformément aux pratiques reconnues dans le secteur High-Tech dans chacun des pays où elle est implantée. A cet effet, Dassault Systèmes participe annuellement à des enquêtes de salaire réalisées par des cabinets externes, pour l'ensemble des rôles et des pays dans lesquels l'Entreprise est présente.	FIR 2021	L'absence de définition du salaire décent s'explique par le fait que la majorité des salariés sont des ingénieurs. Toutefois, il ya une politique volontariste de l'entreprise sur la sécurisation pour tous d'un socle minimum d'avantages sociaux.
ENGIE	Une négociation avec les partenaires sociaux est en cours au sein du Groupe pour mettre en place l'Accord mondial sur les Droits fondamentaux dans lequel il est expressément fait mention qu'« ENGIE approuve et fait sien le concept de travail décent de l'OIT[1], tel que défini par l'OIT, à savoir un travail productif qui est convenablement rémunéré ». [1] https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm	FIR 2021 Rapport d'engagement	Engie adhère à présent à l'accord mondial mis en place par l'OIT. Elle est engagée et contrôlée dans ce cadre. Sa prise de conscience semble sincère mais en revanche ne se traduit pas (encore!) par des mesures précises.

<p style="text-align: center;">ESSILORLUXOTTICA</p>	<p>EssilorLuxottica adopts a remuneration policy aimed to ensure that all the compensation packages of its employees are aligned or above market practices in their reference country. The Company entities have to ensure compensation and benefits provided to workers are in compliance with local or national laws when they exist or with applicable collective agreements. EssilorLuxottica also has a firm commitment to paying employees equally for the same work, as professional roles and promotions are evaluated and assigned to guarantee a fair and meritocratic workplace. All these efforts are complemented by strong support for employees' well-being. A Human Rights policy is being rolled out within the Group since September 2020 with a dedicated section on Fair Wages. All entities seek, as a minimum, to provide a commensurate compensation for each employee.</p> <p>"Moreover, the Company keeps broadening its employee shareholding programs, a pillar of its governance model and long-term strategy. The subscription rate in the international employee shareholding operation Boost 2020 reached over 62% of eligible employees (i.e. more than 49,000 employees), during an unprecedented health crisis.</p> <p>Regarding suppliers, EssilorLuxottica relies on the standards that Essilor and Luxottica have each defined and requested suppliers to respect and adhere to the Company's commitments in the areas of ethics, labor, health, safety and the environment. These programs are described in Section 4.4.3.1 of the 2020 Universal Registration Document and are:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Essilor's Supplier Sustainability Program (SSP) that has been contributing to reinforcing the application of ambitious standards, in particular on human rights, since 2016; - Luxottica Responsible Sourcing and Manufacturing program (LRSM) set in 2013 guarantees the full alignment of suppliers with Luxottica's principles on ethics, labor, health and safety and the environment. " 	<p>FIR 2021 Rapport d'engagement</p>	<p>Oui. Wages must contribute to employees' ability to satisfy their and their family's basic needs and to afford a decent standard of living.</p> <p>Mise en place d'un actionariat salarié mais uniquement pour 62% des salariés du groupe.</p>
<p style="text-align: center;">HERMES INTERNATIONAL</p>	<p>Hermès porte une attention constante aux conditions de travail, de rémunération et d'évolution de l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs, afin de leur d'offrir une rémunération complète et de reconnaître leur contribution au développement de la maison. "En effet, la politique du groupe, en France comme à l'étranger, consiste à ce que l'ensemble de ses collaborateurs puisse percevoir une rémunération globale qui réponde de façon compétitive aux bonnes pratiques des marchés et respecte strictement les normes et réglementations applicables, le cas échéant sur une base totalement volontariste. Cette attitude s'illustre par exemple à travers l'attribution, à plusieurs reprises ces dernières années, de droits à actions gratuites d'Hermès International à tous ses collaborateurs dans le monde. Ou encore par le fait qu'au titre de 2020, et pour la troisième année consécutive, Hermès versera à tous ses collaborateurs en CDI, partout dans le monde, une prime exceptionnelle et additionnelle supérieure à 1000 € en reconnaissance de la contribution de chacun à la performance du groupe.</p> <p>En complément, en matière de protection sociale la totalité des collaborateurs se voient protégés contre les risques majeurs de la vie courante. Les garanties couvrent les risques de mortalité (accidentelle et toutes autres raisons) et les longues maladies, mais aussi les soins médicaux et de maternité, ou encore la retraite. En effet, le groupe a mis en place en 2019 une politique globale de maternité, incluant notamment un maintien intégral de la rémunération de base pendant une durée minimum de 16 semaines du congé et la prise en charge à 100 % des frais de santé liés à la maternité.</p> <p>La politique de la maison consiste à encourager la mise en place de couvertures volontaires complémentaires aux régimes légaux obligatoires, en respectant les pratiques locales de marché. Par son soutien aux partenaires externes et sa politique d'achats, le groupe vise à s'assurer du respect des conditions légales d'emploi et de rémunération au sein de ses fournisseurs, sans pour autant pouvoir s'immiscer dans la définition de leurs propres politiques de rémunération. "</p>	<p>FIR 2021 Rapport d'engagement https://asset-finance.hermes.com/s3fs-public/node/pdf_file/2020-06/Hermes_Enjeu_1_Bien-Etre_Epanouissement.pdf</p>	<p>Non pas de définition. Mais leurs conditions sont très avantageuses pour les salariés. Ils ont un engagement très fort vis-à-vis de leurs collaborateurs directs. Par contre, il n'y a pas d'engagement sur les écosystèmes élargis comme les salariés de leur fournisseurs. Prime de 1000€ pour tous les collaborateurs partout dans le monde;Hermes a une démarche d'accompagnement salariale très positive. Ils forment beaucoup leurs salariés en particulier sur les sites de productions, du fait de la dimension artisanale de leur métier. Les conditions financières assurées aux collaborateurs sont dans les faits très au dessus des minimums locaux. La famille étant protestante, la direction est très engagée dans le respect des droits salariaux. En revanche, ils n'ont pas communiqué sur des mesures d'allègement de façon détaillée, et il n'y a aucun engagement vis à vis des collaborateurs indirects et notamment ceux de leurs fournisseurs. Point insuffisant.</p>

KERING	Le Groupe est également particulièrement attentif à mettre en place au profit de ses collaborateurs une couverture santé, prévoyance, couverture médicale en ligne avec les protections offertes en la matière dans les pays matures.	FIR 2021 Rapport d'engagement	Reprise de la définition du Global Living Wage Coalition. Engagement formalisé dans leur charte "Sustainability principles" et charte Fournisseur. Démarche aussi de développer des pratiques sectorielles cohérentes avec la mise en place d'études et d'outils. Kering au même titre que les grands groupes du secteur du Luxe sont très acteurs sur le respect d'un salaire décent pour leurs collaborateurs directs dans le monde: la nature artisanale de leur production joue un rôle important.
LEGRAND	"La rémunération versée aux salariés du Groupe dans le monde fait régulièrement l'objet d'études de rémunération par rapport au marché local de la filiale considérée. Sur la base de ces études, nous adaptons, quand c'est nécessaire, la rémunération des collaborateurs. Par ailleurs, nous avons déployé depuis 2017 un socle mondial d'avantages sociaux appelé « Serenity On » permettant d'offrir aux parents 14 semaines de congé maternité et une semaine de congé paternité ainsi que de couvrir les risques principaux d'hospitalisation, d'invalidité et de décès des collaborateurs. Ce programme est déployé à plus de 92% à fin 2020 dans les filiales du Groupe. En ce qui concerne les fournisseurs, nous n'avons pas de définition du « salaire décent » en tant que tel, ni de vérification lors des audits. En lien avec la rémunération, nous faisons référence à la convention n° 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération (c'est une des huit conventions fondamentales de l'OIT) dans nos différents documents : cahier des charges achats, conditions générales d'achat, questionnaire de scorecard RSE."	FIR 2021	Pas de changement ni d'implication majeurs dans ce domaine qui est traité et noté dans une approche globale d'avantages salariaux (maternité, santé..)
L'OREAL	Des enquêtes internationales, prenant en compte la spécificité, la diversité des métiers et des secteurs d'activité sont réalisées annuellement afin de s'assurer du bon positionnement des salaires.	FIR 2021 Rapport d'engagement	Pas de définition du salaire décent, même si un travail avec le Fairwage Network est engagé. Le recours à un expert extérieur neutre témoigne d'une démarche volontariste de l'entreprise à assurer un salaire décent et également vis-à-vis de ses fournisseurs. Sur le sujet du salaire décent, et au même titre que Sanofi, ils vont plus loin que les acteurs du Luxe en ayant recours à un expert indépendant pour assurer un niveau de vie décent partout dans le monde et y compris à leur fournisseurs. Ils le communiquent sur leur site d'ailleurs.
LVMH	Le code de conduite LVMH précise que le Groupe veille à ce que ses activités soient menées dans le respect des droits des personnes et encourage l'amélioration continue des conditions sociales, sociétales et sanitaires, qui constituent des facteurs essentiels de développement et de protection des droits des personnes. En 2021, LVMH a lancé un groupe de travail dont la mission est de traduire cet engagement en principes plus précis et vérifiables en matière de salaire décent. Son objectif est d'assurer des pratiques de rémunération décentes appliquées en interne et applicables chez ses sous-traitants et fournisseurs. Les principes seront arrêtés et communiqués courant 2021.	FIR 2021 Rapport d'engagement	Sur le sujet du salaire décent, ils ne sont pas en avance et il conviendra de vérifier fin 2021 si leur volonté d'appliquer un salaire décent pour leurs salariés et ceux de leurs fournisseurs se confirme : nous savons juste qu'ils souhaitent externaliser ce point par souci de transparence et d'équité. A suivre donc. Mais on voit que le Luxe n'est pas si exemplaire que ça!!! Non pas encore de définition mais devrait être précisé en 2021. Ce travail est en cours et explique pourquoi le groupe pour le moment ne figure pas encore comme exemplaire.

MICHELIN	<p>Définition : Rémunération permettant de subvenir aux besoins essentiels de la famille (alimentation, logement, transport, éducation des enfants, frais de santé), mais également de constituer une épargne de précaution et d'acquérir des biens de consommation "standard" (selon le niveau de vie du pays). Pour garantir l'équité et préserver la cohésion du Groupe, Michelin a une seule politique de rémunération pour toutes les entités, tous les métiers et toutes les catégories de personnel, avec des règles de gestion et des processus partagés par tous les pays. Michelin rémunère ses employés selon leur niveau de responsabilité, en garantissant un niveau de rémunération équitable et compétitif dans le bassin d'emploi. Chaque année, Michelin participe à des enquêtes de rémunération organisées par des sociétés spécialisées (Korn Ferry, Mercer), nous permettant de nous assurer du bon positionnement des rémunérations de nos salariés d'emploi. En complément, en 2020, Michelin, en lien avec FairWage Network, acteur international et expert reconnu de ce sujet, a développé une méthodologie adaptée pour évaluer si les salariés du Groupe disposent, avec tous les éléments fixes de leur rémunération, d'un revenu qui leur permette de satisfaire leurs besoins et ceux de leur famille. Le Comité Corporate des Parties Prenantes du Groupe, consulté sur ce sujet en octobre 2020, a encouragé Michelin à poursuivre cette démarche. Par ailleurs, Michelin complète les systèmes nationaux (santé, prévoyance et retraite), afin d'accorder des avantages sociaux compétitifs à ses salariés dans la plupart des pays où le Groupe est présent. En ce qui concerne les fournisseurs, Michelin inclut dans ses contrats les Principes des Achats Michelin, qui expriment requis et attendus du Groupe Michelin, identiques quel que soit le pays. S'il est bien entendu requis que les fournisseurs respectent les dispositions légales et réglementaires en vigueur, les fournisseurs sont encouragés à aller au-delà, en particulier au sujet de la durée du travail, du droit au repos et de la rémunération. Pour le cas particulier des planteurs de caoutchouc naturel, la politique de caoutchouc naturel responsable précise l'engagement du Groupe sur les moyens de subsistance et la résilience économique des producteurs, au travers des nombreuses actions mises en place (pour plus de détails voir pages 24/36 de la politique version 2021).</p>	FIR 2021 Rapport d'engagement	<p>Actions nouvelles du groupe Michelin en coopération avec Fairwage network qui vérifie que les salariés ont bien les revenus pour satisfaire à leurs besoins. Action vis-à-vis des fournisseurs pour les encourager sur la même voie et en particulier vis-à-vis des cultivateurs de caoutchouc. Michelin a renforcé ses actions et ses explications dans les deux domaines. Dans le domaine du salaire décent notamment, vérification par un organisme extérieur et mise en place d'actions envers les fournisseurs et en particulier les cultivateurs de caoutchouc.</p>
ORANGE	<p>"Orange n'a pas de définition de cette nature. Pour autant, les pays définissent leur politique de rémunération en considération des obligations légales, de l'environnement macroéconomique, et des pratiques salariales observées sur le marché.</p> <p>En France, Orange applique les salaires minima de la branche professionnelle, supérieurs au salaire minimum légal.</p> <p>Par ailleurs, Orange a signé le Pacte Mondial des Nations Unies, dans lequel le Groupe affirme son engagement à respecter et promouvoir les droits humains fondamentaux dans ses activités et dans sa sphère d'influence. Le Groupe a en outre reçu, en février 2021, pour la sixième année consécutive, la certification « Top Employer Global » qui consacre les meilleures politiques et pratiques en termes de ressources humaines et à l'identique pour la zone MEA et la Jordanie pour 2021."</p>	FIR 2021 Rapport d'engagement	<p>Pour ce qui est du salaire de base, question traitée sans implication forte, mais néanmoins réponse plus détaillée et large en 2021 vs 2020. Peu d'engagement d'Orange dans ce domaine. Vs 2020 quelques éclairages internationaux mais pas d'engagement fort et formel dans ce domaine. "Noie le poisson" avec le respect des droits humains et des "labels marketing" tels que "Top employer"</p>
PERNOD RICARD	<p>Les rémunérations du groupe sont alignées sur les pratiques de marché locales sur la base d'un benchmark externe. Par ailleurs, les fournisseurs du groupe sont tenus d'adhérer à des standards qui contiennent la clause suivante : Les programmes de rémunération doivent respecter ou dépasser les normes minimales, légales ou appropriées en vigueur dans l'industrie.</p>	Réponse FIR 2021	<p>Le salaire décent n'est pas défini. Les salaires appliqués doivent respecter ou dépasser les normes minimales, légales ou appropriées en vigueur dans l'industrie. L'entreprise n'est donc pas volontariste sur le sujet.</p>
PUBLICIS	<p>Nos salariés bénéficiant pour la presque totalité d'un niveau de qualification élevée, nous sommes bien au-dessus d'un « minimum légal local ».</p> <p>Ceci est traité pays par pays. Notre politique de rémunération repose sur des critères de compétitivité face à nos concurrents et d'équité interne et s'appuie sur des outils de benchmarks externes et de graduation interne.</p> <p>Nous interrogeons nos fournisseurs sur leurs pratiques de rémunération, et sommes particulièrement attentifs sur certaines catégories de prestations de services (ex : sociétés de ménage ou de sécurité).</p>	FIR 2021 Rapport d'engagement	<p>Publicis se sent peu concerné par cette problématique qui ne paraît pas majeure ou pertinente à ses yeux considérant la structure de son activité . A noter toutefois qu'en 2021, l'entreprise porte un regard sur la politique de ses fournisseurs dans la question du salaire décent, sans que ne soit démontré un engagement véritable en ce domaine. Réponse, très administrative en 2020 et 21.</p>

<p style="text-align: center;">RENAULT</p>	<p>"La politique du Groupe en matière de salaires et d'avantages sociaux est d'assurer un niveau de rémunération attractif et compétitif dans chaque pays. Ainsi chaque entité du Groupe mène des enquêtes de rémunération afin de définir ses grilles de salaires permettant le recrutement, la reconnaissance de la performance individuelle et collective ainsi que le développement à long terme des salariés.</p> <p>Dans ce cadre, des audits et contrôles réguliers sont menés afin de s'assurer qu'aucun salaire réel ne soit inférieur aux minima légaux et conventionnels.</p> <p>Le Groupe Renault ne dispose pas de levier direct pour influencer sur le niveau de salaire des salariés de ses fournisseurs. Néanmoins, Renault a intégré le respect des exigences sociales dans ses standards de sélection et de relations fournisseurs.</p> <p>En effet, dans le cadre de sa démarche « Achats responsables », le Groupe met en œuvre des diligences raisonnables (évaluation des fournisseurs, audits terrain par des tierces parties, permettant de veiller au respect par les fournisseurs des standards, lois, réglementations, soft laws en lien avec les sujets sociaux, environnementaux et éthiques. Ainsi, le respect du salaire minimum prévu par les droits du travail applicables fait partie des engagements pris contractuellement par les fournisseurs.</p> <p>Pour plus de détails sur la démarche d'achats responsables du Groupe, voir chapitre 2.5.2 du Document d'enregistrement universel 2020. "</p>	<p>FIR 2021</p>	<p>sur la question du salaire Renault répond timidement ce qui peut se comprendre par la définition géographique de ses chaînes de fournisseurs. En revanche ils parlent de la réalisation d'audits sur les sujets concernés pour ne pas être pris en défaut mais ils reconnaissent honnêtement la faiblesse de leur influence sur certains fournisseurs dans certains pays. serait-ce un point possible réellement à améliorer sur lequel le FIR pourrait justement le challenger ?</p> <p>https://www.renaultgroup.com/nos-engagements/notre-strategie-environnementale-et-sociale/ En parallèle le groupe inscrit quand même des actions socialement utiles et valorisantes avec un combat contre la pauvreté (les questions du FIR ne sont pas un support de valorisation ici)</p>
	<p>Safran a une politique de rémunération globale, compétitive, se situant le plus souvent au-dessus du marché, dans ses 30 pays d'implantation.</p> <p>Safran analyse la rémunération de ses différentes catégories de collaborateurs à la fois par rapport au marché interne (pour une cohérence d'ensemble) et externe (via les enquêtes de positionnement auxquelles Safran participe), ceci afin d'attirer les candidats potentiels et fidéliser les collaborateurs.</p> <p>La politique de Safran s'est particulièrement développée sur l'axe de la répartition des fruits de la croissance avec des dispositifs Groupe d'épargne salariale en France (accord Groupe de participation, accords d'intéressement) et de « profit sharing » hors France.</p> <p>Dans les principaux pays étrangers, Safran a également mis en place un dispositif d'épargne salariale spécifique, le PEGI – Plan d'Epargne Groupe International (avec un abondement par l'employeur des montants investis par les collaborateurs).</p> <p>Les dispositifs d'actionnariat salarié et de participation des collaborateurs au capital de la société s'intègrent également dans une politique globale de rémunération. Avec environ 7 % de son capital détenu par ses salariés et anciens salariés au 31 décembre 2020, Safran fait partie des grandes entreprises françaises (CAC 40) dans lesquelles l'actionnariat salarié est le plus développé.</p> <p>En 2020, dans un contexte exceptionnellement difficile, Safran a mis en œuvre une opération internationale d'actionnariat salarié qui visait à associer les salariés aux succès et performances futurs de Safran et qui venait également renforcer l'intégration des salariés qui avaient rejoint le Groupe. 91 % des salariés étaient éligibles au dispositif. 38% d'entre eux ont souscrit à l'offre au niveau mondial, l'offre ayant été largement sursouscrite.</p> <p>Safran s'est vu décerné le Grand Prix de l'indice Euronext-FAS IAS, le 4 février 2021, qui vient récompenser la politique de promotion active de l'actionnariat salarié ainsi que le succès de cette opération dite « Safran Sharing 2020 ».</p> <p>Enfin, pour répondre au besoin de tous nos collaborateurs en terme de couverture santé dans le monde, SAFRAN a retenu dans ses objectifs RSE 2025 l'objectif suivant : 100 % des salariés dans le monde peuvent bénéficier d'un socle minimum de protection santé (médical, optique et dentaire).</p>	<p>FIR 2021</p>	<p>SAFRAN répond à cette question du FIR posée lors de l'AG 2021 en faisant un « copié-collé » de sa réponse faite question posée en 2020. SAFRAN n'aborde toujours pas la notion de salaire décent et ne retient que le « niveau du marché » comme référentiel.</p> <p>La notion est éludée et l'approche ""Droits Humains""/RSE reste une approche de conformité. N'ayant pas cette démarche pour leur propre groupe, il semble difficile de penser que l'entreprise puisse l'imposer à leurs fournisseurs et sous-traitants. SAFRAN n'a pas intégré en clair l'exigence d'un salaire décent dans ses pratiques d'achat responsables... pour lesquelles elle a pourtant reçu une certification avec le label adhoc. Y a-t-il une action à mener à ce niveau ?</p> <p>La balance entre la performance de l'entreprise et son utilité sociale demande un niveau de maturité supérieur à celui de Safran et c'est le cas d'une majorité de groupes du CAC 40.</p>

La notion de salaire décent avait été utilement décrite et commentée par Béatrice Héraud dans une article paru dans L'essentiel de la RSE n°113(avril-mai-juin 2016) Je pense que la question posée par le FIR devrait plus porter sur l'inclusion et le suivi d'un objectif de garantie d'un salaire décent dans le plan RSE et dans le plan de vigilance de l'entreprise."

SAFRAN limite sa réponse à ses collaborateurs sans aborder la question des salariés de ses fournisseurs et sous-traitants. Aucun progrès si ce n'est le développement de l'actionariat salarié et l'adoption d'un objectif RSE 2025 visant à ce que 100% de ses salariés bénéficient d'un socle de protection santé minimum.

La charte éthique de SAFRAN mentionne « l'adoption des précautions les plus adaptées en fonction de ses activités pour identifier les risques et prévenir les atteintes graves aux droits humains.. et que ces principes guident le Groupe dans ses choix relatifs à la composition de sa chaîne de sous-traitance ».

Le rapport intégré et le DEU de SAFRAN n'aborde pas non plus cette question . Quid du plan de vigilance ???

<p style="text-align: center;">SAINT-GOBAIN</p>	<p>Les politiques salariales sont définies par les pays, selon les conditions du marché. Dans la plupart des pays où le Groupe est implanté des salaires minimums sont définis soit dans un cadre légal soit par la négociation de conventions collectives. En 2020, moins de 1% des collaborateurs n'étaient pas couverts par l'un ou l'autre</p> <p>En complément de ces minimums, un programme de garanties sociales permet aux collaborateurs de se protéger face aux aléas de la vie.</p> <p>Lancé en janvier 2020, ce programme « CARE by Saint-Gobain » propose des garanties en matière de suivi médical pour l'ensemble des familles, de prévention en cas de décès ou pour accompagner l'arrivée d'un enfant dans la famille.</p> <p>Tous les collaborateurs du Groupe dans le monde bénéficieront, a minima, de cette couverture à fin 2022.</p>	<p>Réponse FIR 2021</p>	<p>"SG n'intègre pas la notion de salaire décent dans sa politique salariale. SG retient la référence aux conditions de marché et la notion de salaire minimum telle que définie dans les pays d'implantation du groupe, soit légalement soit par convention collective.</p> <p>1700 collaborateurs de SG restent non couverts par un salaire minimum... chiffre trop élevé en valeur absolue (1% sur 170000 collaborateurs). Au crédit de SG, le développement du programme CARE by Saint Gobain. Il faut noter qu'en 2020, SG annonçait la couverture de tous les collaborateurs pour fin 2020... or 2021, SG reformule la même réponse pour fin 2022..</p> <p>Aucune référence sur ce point précis aux fournisseurs et sous-traitants."</p>
	<p>Depuis 2015, trois politiques internes relatives à la liberté d'association, à l'interdiction du travail forcé et à l'interdiction du travail des enfants ont été validées et déployées. Elles visent à établir, au niveau opérationnel, des processus d'identification et de maîtrise des risques d'atteintes à ces droits. Elles rappellent les engagements de Sanofi qu'elles traduisent de manière opérationnelle pour les collaborateurs et demandent la mise en place de processus de diligence raisonnable.</p> <p>Ainsi la politique relative à l'interdiction du travail forcé garantit que les salaires sont versés régulièrement et permettent aux salariés et à leur famille de subvenir à leurs besoins essentiels et définit le salaire décent comme un salaire suffisant pour couvrir les frais de nourriture et de logement et tous les autres besoins fondamentaux pour eux-mêmes et les personnes officiellement à leur charge. Par ailleurs si aucun salaire minimum national n'est établi, ou si les normes nationales en matière de salaire minimum sont insuffisantes, il est demandé à nos filiales de dialoguer avec les syndicats locaux, les ONG, les autres entreprises ou les organismes publics chargés de réglementer les questions relatives au marché du travail pour obtenir des conseils sur les normes salariales appropriées pour leur pays.</p> <p>Pour assurer le bon déploiement de ces politiques, des points de contrôles dédiés ont été intégrés au dispositif de contrôle interne de l'entreprise sur le respect de la liberté d'association et le droit à la négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé et l'abolition du travail des enfants.</p> <p>Les résultats de ces contrôles sont présentés dans notre plan de vigilance inclus dans notre document d'enregistrement universel.</p> <p>Par ailleurs, notre code de conduite fournisseur qui s'impose à tous nos fournisseurs inclut aussi une demande spécifique relative au paiement d'un salaire décent. Nos fournisseurs à risque font par ailleurs l'objet de contrôles réguliers qui sont aussi présentés dans notre plan de vigilance précité.</p>	<p>FIR 2021</p>	<p>"Outre les réponses de SANOFI faites au FIR en 2021 sur le salaire décent, il est fait mention du « risque d'un salaire inférieur au salaire décent » dans les risques spécifiquement identifiés comme saillants concernant les droits fondamentaux des employés. Le risque d'un salaire inférieur au salaire décent figure dans la cartographie des risques liés aux droits humains incluse dans le plan de vigilance du Groupe.</p> <p>Les directions RSE, RH et Contrôle interne ont travaillé ensemble sur les facteurs de risques inhérents afin d'établir la criticité de ce risque (et des autres risques saillants), sur les plans d'action et politiques et le contrôle de leurs bons déploiements respectifs.</p> <p>Ces politiques sont basées sur les convention de l'OIT au rang desquelles la convention sur le travail forcé avec en points de contrôles (...) la Régularité du paiement des salaires, la transparence et la lisibilité des</p>

SANOFI		<p>méthodes de calcul, des bulletins de salaires, etc , la non utilisation des heures supplémentaires pour un salaire décent (...)</p> <p>Ces plans d'action font l'objet d'un suivi au sein des entités concernées, SANOFI indique que des actions communes au niveau de l'entreprise seront développées en 2021, pour aider les filiales à traiter les difficultés d'application identifiées. Enfin SANOFI conclue sur ce point en annonçant la future formalisation d'une politique globale « droits fondamentaux au travail » qui compilera et renforcera les exigences des politiques actuelles.</p> <p>S'agissant de la répercussion des exigences de salaire décent sur sa supply chain, nous pouvons trouver une référence dans les développements liés à la politique d'achat du groupe dans le DEU 2020. SANOFI y explique que la démarche « Achats Responsables » demande aux fournisseurs le respect des engagements de SANOFI en matière de droits humains, de santé-sécurité et d'environnement via le code de conduite des fournisseurs (mis à jour en 2020). "</p>
SCHNEIDER ELECTRIC	<p>Conformément à sa politique en matière de Droits humains et à ses Principes de Responsabilité, Schneider Electric estime que l'obtention d'un salaire décent est un droit humain fondamental. Schneider Electric s'engage à verser à ses collaborateurs les moins bien rémunérés au minimum le salaire de subsistance (ou salaire décent) leur permettant de répondre aux besoins élémentaires de leur famille. Par besoins élémentaires, le Groupe entend la nourriture, le logement, l'hygiène, l'éducation, la santé ; un revenu discrétionnaire est calculé pour un niveau de vie local donné.</p> <p>En 2018, Schneider Electric a entamé une collaboration avec un conseiller indépendant, Business for Social Responsibility (BSR), afin de mettre en œuvre un engagement envers le salaire de subsistance. Schneider Electric a lancé un processus global d'analyse des niveaux de rémunération et des pratiques en matière d'emploi par comparaison à des standards locaux de salaire de subsistance déterminés par BSR. Fin 2019, l'analyse portait sur 63 pays atteignant 99 % de l'empreinte Schneider Electric. En ce qui concerne l'année 2020, la crise de la COVID-19 a souligné encore plus fortement la nécessité d'un filet de sécurité pour garantir un niveau de revenu minimum aux collaborateurs. Compte tenu de la complexité de l'évaluation et de l'atténuation de l'impact macroéconomique de la crise, le Groupe n'a pas effectué d'analyse des écarts en 2020. Néanmoins, Schneider Electric a réitéré son engagement à verser au minimum un salaire décent à 100 % de ses collaborateurs, dans le cadre de politiques justes et équitables.</p> <p>À partir de 2021, l'engagement fera l'objet d'un audit annuel avec le soutien d'un tiers indépendant. Schneider Electric continue également de faire partie des coalitions de grandes entreprises telles que le G7 Business for Inclusive Growth (B4IG), l'OCDE et le groupe « LEAD » du Pacte Mondial des Nations Unies pour le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Ces coalitions mondiales travaillent de concert pour mettre en œuvre des normes de salaire décent pour leur personnel et dans l'ensemble de leur écosystème.</p> <p>La prise en compte d'un salaire décent pour les salariés des fournisseurs de Schneider Electric</p>	<p>FIR 2021</p> <p>SE démontre son exemplarité sur la promotion et la mise en place d'un salaire décent pour ses collaborateurs, condition requise pour engager sa supply chain avec succès.</p> <p>Les Echos 1/09/21 "Salaires Décents: quand les multinationales s'engagent" Samir Hamladji : SCHNEIDER ELECTRIC mène le combat pour la mise en place d'un salaire décent (salaire de subsistance) pour leur salariés partout dans le monde avec exemplarité et a pour objectif d'engager leur chaîne de fourniture dans leur sillage (cf article Les Echos 1/09/2021 cité en référence) .</p> <p>Conformément à sa politique en matière de Droits humains et à ses Principes de Responsabilité, Schneider Electric estime que l'obtention d'un salaire décent est un droit humain fondamental. Schneider Electric s'engage à verser à ses collaborateurs les moins bien rémunérés au minimum le salaire de subsistance (ou salaire décent) leur</p>

	<p>s'inscrit dans la politique d'achats durables du Groupe. Depuis 2004, le Groupe encourage ses fournisseurs afin qu'ils s'engagent eux-mêmes dans une démarche durable. À partir de 2012, Schneider Electric a souhaité se placer dans une démarche d'amélioration continue plus suivie avec ses fournisseurs en les encourageant à progresser selon les lignes directrices de la norme internationale ISO 26000.</p> <p>Cette démarche est renforcée par les Conditions générales d'Achats auxquelles tout fournisseur doit se conformer : chaque fournisseur s'engage à respecter les principes et lignes directrices de la norme ISO 26000.</p> <p>Schneider Electric a défini de nouveaux objectifs pour la période 2021-2025, dans le cadre de la stratégie de développement durable et en particulier de son programme 'Devoir de Vigilance'. En développant le précédent plan d'audit de 350 fournisseurs à risque élevé, le Groupe s'est fixé désormais l'objectif de réaliser 1 000 audits sur site des fournisseurs à risque élevé et 3 000 audits d'auto-évaluation de fournisseurs à risque moyen.</p> <p>Le Groupe souhaite également garantir que 100 % de ses fournisseurs stratégiques assurent un travail décent, selon la définition de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) à leurs salariés</p>		<p>permettant de répondre aux besoins élémentaires de leur famille. Par besoins élémentaires, le Groupe entend la nourriture, le logement, l'hygiène, l'éducation, la santé ; un revenu discrétionnaire est calculé pour un niveau de vie local donné.</p> <p>Le questionnement du FIR devrait davantage porter sur l'inclusion et le suivi d'un objectif de garantie d'un salaire décent dans le plan RSE et dans le plan de vigilance de l'entreprise afin d'avoir une vision plus dynamique.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">SOCIETE GENERALE</p>	<p>De manière générale, la politique de rémunération du Groupe repose sur les principes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une approche prenant en compte le contexte et les conditions de marché, - un alignement avec les cibles financières et opérationnelles du Groupe, ainsi qu'avec les objectifs de gestion des risques et du Code de Conduite, - un alignement avec la politique globale de non-discrimination et de diversité du Groupe qui s'inscrit dans le cadre de sa politique de Responsabilité Sociale et Environnementale. <p>En 2019, Société Générale a renouvelé son accord avec la fédération syndicale UNI Global Union sur les droits fondamentaux couvrant 100% des effectifs du Groupe. A travers ces accords, le Groupe s'engage à l'attribution d'un salaire et d'un temps de travail décents par le versement d'un salaire minimum suffisant pour répondre aux besoins essentiels et dans le respect des réglementations en vigueur dans les pays où le Groupe opère. Société Générale publie chaque année un plan de vigilance et une déclaration relative à la lutte contre l'esclavage moderne et le trafic d'êtres humains.</p> <p>Le groupe Société Générale utilise l'outil de reporting social Planethic Reporting, qui permet la collecte et le suivi des indicateurs de pilotage des sociétés retenues dans le périmètre de la consolidation financière du Groupe. Au sein de ces indicateurs, ceux concernant la rémunération sont particulièrement suivis. En moyenne, le salaire le plus bas versé dans nos entités est supérieur de 63% au minimum légal local.</p> <p>Les politiques et principes du Groupe en matière de rémunération sont présentés chaque année dans le rapport sur les politiques et pratiques de rémunération du Groupe conformément à la réglementation en vigueur : (https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2021-04/Rapport-sur-les-politiqueset-pratiques-de-remuneration-2020.pdf) "</p>	<p>https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2021-04/Rapport-sur-les-politiqueset-pratiques-de-remuneration-2020.pdf + Réponse FIR 2021</p>	<p>Engagement du groupe sur le versement d'un salaire décent à 100 % de ses collaborateurs.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">STELLANTIS</p>	<p>Le choix fait par le Groupe est une gestion décentralisée des ressources humaines afin de garantir la mise en œuvre partout où le Groupe opère, de dispositifs rigoureux et adaptés notamment dans le domaine des rémunérations.</p>	<p>https://www.stellantis.com/content/dam/stellantis-corporate/sustainability/csr-disclosure/pisa/groupe_pisa_2020_csr_report.pdf + FIR 2021</p>	<p>Le salaire décent n'est pas défini. Seuls des principes tels que le dialogue social sont évoqués.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">ST MICROELECTRONICS</p>	<p>Le groupe a une définition du « salaire décent » depuis plusieurs années et reporte de façon transparente et publique le pourcentage d'employés au-dessus cette notion (90.1% en 2020). Nous mettons à jour chaque année ces valeurs.</p> <p>L'approche de notre société est de rémunérer ses collaborateurs cadre et non cadre au niveau du marché, à compétence équivalente et en fonction de leur criticité. Dans les principaux pays dans lesquels nous opérons, notre pratique de rémunération, en ligne avec notre politique groupe, est supérieure au minimum légal ou conventionnel et, dans tous les cas, respecte ces minimas.</p>	<p>FIR 2021</p>	<p>Définition de salaire décent et indicateur mesurant le taux d'employé au-dessus. (90%) Ils ont une approche visant à avoir des salaires compétitifs pour chacun de leur marché (et non pas forcément décent) Commentaire annexe : Je note une seule femme au comex (DRH), en moyenne + de 25 ans de boîte</p>

TELEPERFORMANCE	<p>"En tant que leader de son marché, Teleperformance s'engage à offrir une rémunération compétitive à tous ses collaborateurs et promouvoir des standards élevés dans son secteur.</p> <p>En partenariat avec Wage Indicator, le Groupe a reconduit, pour la deuxième année consécutive, une étude afin de comparer les salaires payés par le Groupe avec le salaire décent, ou living wage.</p> <p>Le living wage n'est pas le salaire minimum. Il s'agit d'un standard plus élevé, qui correspond au revenu nécessaire à un travailleur pour qu'il puisse subvenir confortablement à tous ses besoins fondamentaux : alimentation, logement, habillement, transport, éducation, santé, eau et frais de téléphonie. Le but du living wage est de permettre à une personne de vivre décemment grâce à son emploi. Wage Indicator fournit ainsi à Teleperformance une base de données exhaustive et actualisée chaque trimestre, utilisable pour s'évaluer et déployer une approche de salaire décent dans ses opérations."</p>	FIR 2021	<p>les réponses de Teleperformance ne permettent pas de valoriser les efforts que semblent démontrer le groupe :https://www.teleperformance.com/fr-fr/a-propos/citizen-of-the-world; Toutefois, ils soulignent que leurs efforts et investissements ont été reconnus par leurs clients.</p>
THALES	<p>"Thales s'appuie sur des études de marché des rémunérations dans les pays dans lesquels il est implanté (panel des entreprises du secteur High tech) pour l'ensemble de ses métiers.</p> <p>Sur la base de ces études, le Groupe positionne les salaires de base (lors des phases de recrutements, de mobilités et de révisions salariales) à la médiane du marché.</p> <p>Sur certains métiers en tension (forte compétition, rareté des profils), le Groupe peut être amené à se positionner au-delà de la médiane.</p> <p>S'agissant des fournisseurs, la thématique du salaire décent est intégrée aux procédures d'évaluation régulière de la situation des fournisseurs et sous-traitants mises en œuvre dans le cadre du Devoir de vigilance, décrites dans le Plan de Vigilance (voir DEU 2020, § 5.7.5, p. 164 et s.). L'engagement des fournisseurs à respecter ces enjeux est un élément majeur dans le cadre des relations durables nouées avec Thales. "</p>	FIR 2021	<p>Sur le salaire minimum, le groupe souligne faire référence au plan de vigilance mais ils sont dans une recherche de profils particuliers et plus dans une logique de rémunération au dessus de la moyenne. A noter le groupe affiche le projet réel d'une mission RSE:https://www.thalesgroup.com/fr/global/responsabilite-entreprise/gouvernance/responsabilite-sociale-et-environnementale</p>
	<p>Le salaire décent est communément défini comme la rémunération perçue permettant d'offrir un niveau de vie au salarié et à sa famille lui permettant de couvrir ses besoins essentiels (nourriture, eau, logement, éducation, soins de santé, transport, habillement, événements imprévus...). Dans le cadre de son Code de conduite le Groupe s'engage au respect des Droits de l'homme au Travail, un des sujets saillants des Principes Directeurs des Nations Unies (UNGP). Ainsi, dans son Code de conduite, le Groupe affirme : « Nous faisons le nécessaire pour que les conditions de travail soient décentes [...] ce qui inclut notamment l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants, la non-discrimination et l'accès à des syndicats, ainsi que la garantie de pouvoir rapporter aux ressources humaines tout dysfonctionnement éventuel ». Même s'il n'existe pas de norme de calcul universel, le Groupe, membre du Global Deal, s'engage à respecter partout où il est présent les conventions fondamentales de l'OIT, notamment la Convention n°100, sur l'égalité de rémunération de 1951 et porte une attention particulière à ce sujet ce qui se traduit dans notre politique de rémunération. Le Groupe s'engage à mettre en place une politique de rémunération équitable, au niveau des standards de la profession dans chaque pays et favorise les échanges avec les représentants des salariés sur ces sujets. La plupart des salariés (97%) bénéficie d'une législation locale garantissant un salaire minimum. Une campagne annuelle de vérification est réalisée dans le cadre du Panorama Social Mondial de TotalEnergies (couvrant 88% des effectifs du Groupe dans 127 filiales) et permet de s'assurer que 100% des salariés ont une rémunération supérieure 0 ces minimums légaux. Lorsqu'il n'existe pas de minimum légal, la politique du Groupe assure un niveau de rémunération supérieur au minimum observé localement. Le Groupe réalise ainsi des benchmarks réguliers afin de vérifier que le niveau de rémunération est en ligne par rapport au marché externe. Le Groupe propose également des dispositifs de retraite et de protection sociale ainsi qu'un dispositif de prévoyance décès de 2 ans de salaire. A ce jour 89% des salariés CDI du Groupe au niveau mondial bénéficient de cette prévoyance lourde. Les sociétés qui ont rejoint le Groupe récemment déploient cette couverture au fur et à mesure. Conscient des disparités qui peuvent exister entre la notion de salaire minimum légal et le salaire décent, TotalEnergies a décidé d'initier une démarche visant à évaluer les éventuels écarts entre la rémunération versée et le salaire décent des zones où il opère. Une consultation d'experts sur le sujet a été lancée afin de définir la méthodologie et le référentiel</p>	FIR 2021	<p>TOTAL répond au FIR en 2021 sur ce point et donne sa définition du salaire décent. « Le salaire décent est communément défini comme la rémunération perçue permettant d'offrir un niveau de vie au salarié et à sa famille lui permettant de couvrir ses besoins essentiels(nourriture, eau, logement, éducation, soins de santé, transport, habillement, événements imprévus...). "Comme en 2020, TOTAL reprend son engagement au respect des droits de l'homme dans le cadre du code de conduite en citant expressément « Nous faisons le nécessaire pour que les conditions de travail soient décentes.. » Également membre de Global Deal, initiative internationale pilotée par l'OCDE et l'OIT en faveur du dialogue social international comme outil de régulation, TOTAL marque son engagement au respect des conventions fondamentales de l'OIT et notamment celles sur l'égalité de rémunération. Ainsi TOTAL s'est engagée à mettre en place une</p>

adéquat, compte tenu de la large exposition mondiale des activités du Groupe et de l'absence d'une définition officielle et partagée par tous de la notion de salaire décent. Un reporting est en cours de déploiement au niveau mondial, afin de détecter de possibles écarts et de mettre en œuvre les plans d'action correctifs si nécessaire. Le Groupe a mis en place des actions de sensibilisation à une échelle globale, de formation sur certains sujets spécifiques (sur les droits humains au travail avec un focus sur les conventions fondamentales de l'OIT et obligatoire pour tous les collaborateurs ayant des responsabilités d'encadrement du Groupe) et des processus de diligence raisonnable dans ce domaine. Afin de s'assurer de la mise en œuvre des principes éthiques énoncés dans son code de conduite, le Groupe déploie depuis bientôt 20 ans un programme mondial d'évaluations éthiques en partenariat avec l'organisme indépendant Good Corporation, ainsi que des actions de diligence raisonnable pour ses fournisseurs.

Dans le cadre de ce programme, la société Good Corporation a ainsi évalué plus de 140 entités depuis 2002, dont 24 pays sur les 5 dernières années. Dans ces évaluations, les droits humains au travail de ses collaborateurs et plus particulièrement les modalités et conditions d'emploi (salaire, durée du contrat, temps de travail, congés, etc.) font l'objet d'une évaluation systématique. Depuis 2016 le Groupe réalise des audits des conditions de travail chez ses fournisseurs. Un plan d'audit est établi chaque année et inclut les fournisseurs des pays à risques en matière de droit humains. Ces audits portent sur le respect des droits humains au travail et notamment le travail des enfants, le travail forcé, les discriminations, la liberté d'association et de négociation collective, les conditions de travail, jours de repos et la santé et la sécurité au travail. Environ 100 audits sont réalisés chaque année sur les fournisseurs à risque. En 2020 compte tenu du contexte de pandémie COVID-19, 79 audits ont été réalisés. Le Groupe prévoit d'ici 2024 d'auditer 100% de ses fournisseurs stratégiques, et 100% de ses fournisseurs identifiés comme étant à risque sur la base de la cartographie d'identification des risques. En outre, TotalEnergies, BP, Equinor et Shell ont poursuivi leurs travaux pour mettre en place une plateforme collaborative commune permettant l'évaluation de leurs fournisseurs en ce qui concerne le respect des droits humains. Cette plateforme est opérationnelle depuis 2020 et les premiers audits tests ont été réalisés. Ensemble les entreprises partenaires poursuivent l'objectif de favoriser l'amélioration des conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement des entreprises impliquées. Cette initiative répond aux cibles de l'ODD 8 des Nations Unies « travail décent et croissance économique pour tous ».

politique de rémunération équitable dans chaque pays où le groupe est implanté favorisant un dialogue avec les représentants des salariés sur ce point. Cependant jusqu'à présent le référentiel reste le salaire minimum, garanti légalement dans la plupart des pays pour 97%. Des campagnes de vérification annuelles menées dans le cadre du Panorama Social Mondial de Total Energies permettent d'identifier que 88% des salariés ont une rémunération supérieure aux minimums légaux. Comme l'an passé, TOTAL affirme qu'en l'absence de minimum légal le groupe assure un salaire supérieur à celui observé localement. Il faut noter la prise de conscience exprimée en 2021 par TOTAL sur le fait que salaire minimum ne représente pas la garantie d'un salaire décent et sa décision de lancer une démarche d'évaluation des écarts entre la rémunération versée et le salaire décent des zones où le groupe opère. « Une consultation d'experts sur le sujet a été lancée afin de définir la méthodologie et le référentiel adéquat, compte tenu de la large exposition mondiale des activités du groupe et l'absence d'une définition officielle et partagée par tous de la notion de salaire décent » Un point d'étape sur la progression dans la conduite de cet exercice serait intéressant à demander à TOTAL l'an prochain.

S'agissant de ses fournisseurs le DEU de TOTAL de cette année rappelle que les sous-traitants et fournisseurs de TOTAL sont susceptibles d'être confrontés aux mêmes risques que ceux que le Groupe rencontre pour ses propres activités notamment en matière sociale et environnementale. Les risques saillants portent essentiellement sur les droits humains sur le lieu de travail (... conditions de travail décentes) (...) TOTAL rappelle que le Groupe attend de ses fournisseurs qu'ils respectent les Principes fondamentaux dans les achats issus

			<p>de son code de conduite. Des audits sont mis en place avec l'intervention d'un organisme indépendant (Good Corporation). TOTAL complète sa réponse en indiquant que les modalités et conditions d'emploi (notamment le salaire) font partie de ces évaluations."</p> <p>Véritable prise en compte par TOTAL de son utilité sociale. TOTAL présente sa progression par rapport à l'année précédente et il faut noter de nombreuses mesures à l'attention du tissu économique TPE/PME. Egalement un engagement conscient et des actions lancées pour tendre vers une politique salariale qui intégrerait la notion de salaire décent pour ses collaborateurs. S'agissant de ses sous-traitants et fournisseurs ceux ci sont engagés fortement au respect de la politique du groupe pour eux mêmes et pour leurs propres fournisseurs .</p>
<p>UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD</p>	<p>"Au sein d'Unibail-Rodamco-Westfield, nous considérons que le salaire décent doit permettre à un salarié et l'ensemble de sa famille de répondre à leurs besoins matériels et sociaux essentiels pour vivre sans se sentir exclus. Cela implique par conséquent d'être en capacité d'accéder aux biens et services de première nécessité (nourriture, logement, santé, vêtements), mais aussi à d'autres services indispensables (éducation, transport), voire plus annexes (les loisirs, l'épargne, etc.).</p> <p>Cette notion est à apprécier de manière relative d'un pays à l'autre, voire d'une région à l'autre. C'est pourquoi Unibail-Rodamco-Westfield s'appuie sur les équipes RH locales qui maîtrisent parfaitement les législations et contextes locaux pour déterminer de la manière la plus juste le niveau du salaire considéré comme décent. En outre, les rémunérations (fixes et variables le cas échéant) de tous les collaborateurs sont revues chaque année localement mais aussi au Siège du Groupe par les Ressources Humaines et les membres du Directoire pour s'assurer non seulement du respect de ces seuils locaux mais aussi de l'équité interne.</p> <p>Enfin, des analyses internes sont régulièrement menées tout au long de l'année afin d'identifier d'éventuels biais pouvant amener à un quelconque écart dans les rémunérations."</p>	<p>Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel</p>	<p>A une définition du salaire décent. Et les équipes locales veillent.</p>

VEOLIA ENVIRONNEMENT	<p>Du fait de la multiplicité et la diversité des implantations de Veolia, le groupe n'a pas adopté de définition de salaire décent au niveau global ou même local. Cependant, la stratégie de Veolia en matière de ressources humaines intègre des politiques sociales attractives intégrant l'ensemble des éléments de rémunération, mais aussi des systèmes de plans d'épargne avec des dispositifs d'abondement au niveau mondial et des politiques de santé, protection sociale et de prévoyance essentielles. Les salaires du groupe, notamment ceux des populations ouvrières (54 % des effectifs), se situent systématiquement au-dessus des minima nationaux. Ces rémunérations sont vérifiées annuellement par un organisme de tiers indépendant.</p> <p>Dans la volonté d'assurer un travail décent à nos salariés directs et indirects au travers des accords cadres du groupe, Veolia est adhérent au Global compact et au Global Deal. Le principe est d'adopter une attitude socialement responsable avec des rémunérations intégrant des standards supérieurs aux lois en vigueur. Veolia porte une attention continue à ces sujets au sein de son dialogue social, qui s'intègre pleinement dans l'esprit de sa raison d'être, des Objectifs du développement durable et des prescriptions de l'Organisation internationale du travail.</p> <p>S'agissant de sa chaîne d'approvisionnement, afin de prévenir les risques liés au respect des règles d'éthique, de droit social (droits de l'Homme, travail des enfants, corruption...) et de respect de l'environnement (pollution, biodiversité, ...), des clauses spécifiques de développement durable et anticorruption sont systématiquement intégrées dans les nouveaux contrats ou les contrats renouvelés/avenants. La charte fournisseurs du groupe est signée par les tiers lors des consultations. Elle permet d'engager et de responsabiliser les fournisseurs sur les principes et processus achats de Veolia, y compris dans leur propre chaîne d'approvisionnement.</p> <p>L'évaluation RSE des fournisseurs fait partie intégrante du programme de conformité Achats du groupe. Cette évaluation consiste en un audit documentaire et la prise en compte de controverses par un prestataire indépendant, portant sur 21 critères répartis sur les axes environnementaux, sociaux (droit de l'Homme...), éthiques (corruption...) et achats responsables. Ces évaluations sont réalisées lors de l'appel d'offres et lors d'une campagne annuelle et donnent lieu à une note. Le fournisseur doit apporter les preuves nécessaires qui sont ensuite analysées par des experts RSE. Le volet social de cette évaluation prend en compte les éléments suivants : santé & sécurité des employés, conditions de travail, dialogue social, gestion des carrières & formations, travail des enfants, travail forcé, diversité, discrimination, harcèlement... Les notes de nos fournisseurs sont suivies et un plan d'action est prévu, pouvant aller jusqu'au déréférencement du fournisseur, en cas de score non conforme aux exigences de Veolia. Des actions correctives peuvent être mises en place afin d'aider nos fournisseurs à améliorer leur performance RSE. Par ailleurs, un dispositif de "Veille 360°" en continu nous permet d'être alerté en cas de condamnations ou de controverses liées à un fournisseur. Ces évaluations sont menées dans 42 BUs du groupe. En 2020, la dépense évaluée représente 3,5 milliards €. Plus de 70 % de nos fournisseurs stratégiques sont évalués.</p>	Site web de Veolia + FIR 2021	Membre fondateur de B4IG, Veolia fait vérifier les salaires par un organisme indépendant et se préoccupe aussi des salaires proposés auprès de ses sous-traitants par une charte éthique et évalue 70% de ses fournisseurs. Les réponses aux questions du FIR figurent en bonne position sur leur site web.
VINCI	<p>L'ensemble du système de rémunération (salaire de base, primes, intéressement, protection sociale...) que nous proposons vise à promouvoir les meilleurs standards sectoriels possibles et à offrir à nos salarié.es une rémunération à même de couvrir leurs besoins et ceux de leur famille. Dans le cadre de notre politique achats responsables, nous incitons nos fournisseurs à en faire de même. Par ailleurs, les salaires et les augmentations sont négociés dans le cadre d'un dialogue social de qualité.</p>	Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel, https://www.b4ig.org/	Les questions du FIR ne semblent pas très prises au sérieux. Les réponses sont génériques, relèvent de la communication.
VIVENDI	<p>Les métiers du groupe font appel à des profils qualifiés dans les 80 pays où Vivendi est implanté. En ce sens, la notion de salaire décent n'est pas pertinente pour nos activités. En outre, Vivendi veille à ce que les salariés du groupe bénéficient en France et à l'international d'une couverture santé, voire d'une prévoyance en cas de maladie ou de décès, ce qui est rarement le cas dans de nombreux pays. Aux termes de sa Charte Achats Responsables, Vivendi entend partager les engagements RSE du groupe avec ses fournisseurs et ses sous-traitants, et s'assurer de leur implication sur les principes définis par Vivendi. C'est ainsi que, dans le cadre de ses enjeux sociaux et droits humains, Vivendi demande à ses fournisseurs de s'engager à garantir à leurs collaborateurs une rémunération leur permettant des conditions de vie décentes eu égard au niveau général des salaires, au coût de la vie et aux prestations de sécurité sociale, versée de manière régulière et dans des délais raisonnables.</p>	Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel	salaire décent, Vivendi répond dans la moyenne haute des pratiques : couverture santé pour tous, voire prévoyance + charte achats responsable : demande à ses fournisseurs des conditions de vie décentes

<p style="text-align: center;">WORLDLINE</p>	<p>La politique de rémunération du Groupe se base sur l'équité et la compétitivité vis-à-vis du marché médian des rémunérations et des avantages sociaux de chaque pays d'implantation, tenant compte du niveau d'engagement, de compétences et de performance individuelle ainsi que du cadre légal applicable en matière d'accords collectifs. Ainsi le salaire ne se limite pas au minimum légal chez Worldline. Dans les pays où de telles augmentations sont applicables, les salaires les plus bas bénéficient des augmentations générales et sont éligibles aux augmentations individuelles sur base des critères de sélectivité applicables. En outre, dans certains pays, des primes collectives sont applicables ainsi que des tickets restaurants et des primes de panier.</p> <p>En France, une attention particulière est portée notamment aux salariés en contrat d'alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) pour lesquels une augmentation a été donnée en milieu d'année 2019. Par ailleurs, pour les salariés, non alternants, ne bénéficiant ni d'une prime d'objectifs ni d'une prime commerciale et dont le salaire annuel fixe temps plein est inférieur ou égal à 81 048 euros bruts, une augmentation a été accordée au 1er juillet 2019 de 30 euros bruts par mois correspondant à un total de 390 euros bruts pour une année complète. Pour les salariés, non alternants, bénéficiant d'une prime d'objectifs ou d'une prime commerciale dont le salaire annuel fixe temps plein est inférieur ou égal à 60 000 euros bruts : une augmentation a été accordée en milieu d'année de 30 euros bruts par mois correspondant à un total de 390 euros bruts pour une année complète. Les salariés ne bénéficiant pas de prime d'objectif, ni de prime commerciale, sont éligibles à une prime annuelle dont le montant brut minimum ne peut être inférieur à 25% du SMIC mensuel brut. Le budget total de cette prime est entre 0,51 et 0,55 mois de salaire mensuel de base de tous les collaborateurs concernés. La prime de vélo peut s'élever jusqu'à 200€. Enfin une autre prime, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dite « prime PEPA » a également été versée en tenant compte du niveau de salaire des salariés et alternants en privilégiant les plus bas salaires et allant jusqu'à 500€ pour les rémunérations entre 18 500 et 40 000 euros.</p> <p>Toujours en France, les tickets restaurant sont pris en charge par l'employeur à 60%.</p>	<p>Réponse FIR 2021, Document d'enregistrement universel 2020 incluant le rapport annuel</p>	<p>En France, ils vont au-delà du légal pour l'attractivité. A noter : Effort sur la rémunération des alternants. 100% des employés bénéficient de prestations de santé.</p>
---	--	--	--

Sociétés	<p>Q7 - Dans le cadre de la formule des accords d'intéressement dont bénéficient vos salarié.e.s en France, prenez- vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui :</p> <p>- Quels sont ces critères ? Ont-ils évolué depuis le 1er avril 2020 ?</p> <p>- Quelle est la proportion de ces critères dans la formule d'intéressement ? A-t-elle évolué depuis un an ? - Quelle est la part des salarié.es concernés ?</p>	Evaluation par le WBR
Réponses des sociétés		
AIRBUS GROUP	<p>A criteria on the work accident rate (FR1) has been included in the operational criteria for the entire Group since 2020 and all employees are therefore concerned. The operational criteria represents between 15 and 20% of the premium. The inclusion of the FR1 rate reduction objective is in line with the variable compensation of the CEO and of all the Managers benefiting from a collective variable remuneration.</p>	
AIR LIQUIDE	<p>Il existe une quarantaine d'accords d'intéressement en vigueur ou en cours de renouvellement dans les différentes sociétés françaises du Groupe Air Liquide. Ces accords sont spécifiques, mais répondent à certaines recommandations communes. Ainsi les critères qui les composent peuvent être divisés en trois grandes catégories :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ceux relatifs à la performance économique et financière, • ceux relatifs aux résultats opérationnels et d'activité, • et enfin ceux relatifs à la responsabilité sociale et environnementale, à la gestion sociale ou à la sécurité. <p>Cette dernière catégorie a vocation à représenter environ 20 % du poids de l'ensemble des critères, voire plus au sein de certaines sociétés.</p> <p>C'est ainsi que, par exemple, un accord comprend pour 20 % des critères d'inclusion visant les populations les plus éloignées de l'emploi au travers de thématiques spécifiques, ou dans le cadre d'un autre accord pour 10 % un critère mesurant la mise en place d'actions significatives ayant pour effet une diminution des émissions de CO2, ou encore pour un autre accord pour 10 % d'actions mesurant la participation des salariés à des actions sociales, solidaires ou environnementales. Apparaissent aussi la réduction de la consommation d'énergie, la diminution des consommables tels le papier ou les gobelets, le taux de recyclage, ou encore d'autres critères directement rattachés à l'activité des sociétés.</p>	Reponse claire qui illustre une gouvernance et des recommandations groupes sur lesquels les membres de l'AG ont accès.
ALSTOM	<p>Les critères pris en compte dans le cadre des accords d'intéressement de nos entités françaises ne comptent pas à ce jour de critères environnementaux. Une réflexion est actuellement en cours sur le sujet et fait l'objet d'échanges avec les partenaires sociaux. Sur le plan social en revanche, la quasi-totalité des accords d'intéressement (7 entités sur 8, soit 99% de l'effectif d'Alstom en France) intègrent un critère lié à la sécurité (basé sur le nombre d'accidents du travail). Le poids de ce critère varie selon les accords concernés.</p>	pas de critères environnementaux - sociaux only
ARCELORMITTAL	<p>Performance incentive plans are usually based on balanced scorecards, which normally include aspects of sustainable development such as Health & Safety. In 2021, we increased the proportion of the annual short-term incentive plans based on health and safety performance to 15%.</p> <p>In relation to employee savings plans, for each fund offered, what is the name of the label or labels, what is its share in percentage of the outstanding employee savings, to what proportion of employees is it offered?</p> <p>In addition, what proportion of the Group's employees, in France and abroad, who have access to other forms of savings subscribed to on a professional level, notably for retirement?</p> <p>What proportion of the assets corresponding to these savings is managed in a socially responsible and have "quality signs"? Which ones?</p> <p>We provide our employees with a range of pension investment options, including ESG fund options.</p>	RSE peu intégré - Health & safety only
ATOS	<p>Un accord d'intéressement collectif d'une durée de 3 ans avait été signé en 2018 sur le périmètre France. Des négociations ont été ouvertes pour le renouvellement de cet accord en 2021, mais elles n'ont pas abouti. L'intention de la Société est bien d'inclure des critères environnementaux et sociaux dans tout accord d'intéressement qui serait négocié à l'avenir.</p>	Intention d'intégrer RSE dans le futur

<p style="text-align: center;">AXA</p>	<p>La majorité des accords d'intéressement intègrent déjà des critères environnementaux et sociaux (par exemple taux de participation à des formations/actions éco responsables, réduction de la consommation de papier/déchets non triés, taux de participation à des actions solidaires, taux de prise de congés coparentaux, taux de télétravailleurs). En fonction des accords, le poids relatif des critères RSE varie entre 5 % et 20 %.</p> <p>Il est envisagé de revoir le choix et le poids relatif des critères à l'occasion du renouvellement de chaque accord, visant à aligner la mesure de performance avec les orientations du plan stratégique « Driving Progress 2023 » du Groupe. Notre intention est aussi de renforcer le poids des critères RSE de manière à maintenir notre leadership sur les enjeux climatiques et incarner notre raison d'être « Agir pour le progrès humain en protégeant ce qui compte ».</p>	<p>Reponse plus précise que celle de 2020 qui était très succincte - Malgré une multitude d'accord d'intéressement, les critères environnementaux et sociaux occupent toujours une place. Cela fait partie aussi de la raison d'être du groupe qui de fait doit s'attacher au bon respect de ces valeurs.</p>
<p style="text-align: center;">BOUYGUES</p>	<p>Tous les accords d'intéressement déployés dans le Groupe intègrent un critère santé-sécurité qui peut remettre en cause tout ou partie du résultat. La durée des accords est en majorité de trois ans. Plus de 95 % de nos salariés sont concernés par ces accords.</p>	<p>La dernière phrase a été ajoutée par rapport à 2020 peu de changement. La réponse est très générique, indique qu'une politique d'intéressement est mise en place, mais la question du FIR n'est pas répondue.</p>
<p style="text-align: center;">BNP PARIBAS</p>	<p>Dans la continuité des deux précédents accords, l'accord d'intéressement de BNPP SA actuellement en vigueur prévoit que le montant distribué reste basé sur 3 composantes, dont une composante RSE basée sur la baisse de la consommation de papier par les salariés en France. Il prévoit également l'application d'une autre formule, basée uniquement sur le Résultat Brut d'Exploitation (RBE), dans l'hypothèse où elle serait plus favorable aux salariés et c'est cette autre formule qui a été appliquée pour déterminer l'intéressement distribué au titre de l'exercice 2020.</p> <p>L'accord d'intéressement de BNP Paribas SA est applicable jusqu'au 31 décembre 2021. Une négociation en vue de conclure un nouvel accord sera ouverte en juin 2022.</p> <p>Plus de 98 % des salariés du Groupe en France sont couverts par un accord d'intéressement au 31 décembre 2020. Plus de 72 % des salariés du Groupe en France bénéficient d'un accord d'intéressement comprenant un critère RSE (diminution de la consommation de papier des salariés ou dépenses effectuées au travers du recours au secteur spécialisé : ESAT, entreprises adaptées, travailleurs indépendants handicapés).</p> <p>Au titre de l'année 2020, près de 7 % des salariés du Groupe en France ont bénéficié d'une prime d'intéressement qui intègre un critère RSE à hauteur de près de 4% du montant distribué (contre 3,5% en 2019).</p>	<p>réponse précise et chiffrés- Politique RSE intégrée dans l'intéressement mais pour une partie limitée des salariés</p>
<p style="text-align: center;">CAPGEMINI</p>	<p>L'UES Capgemini a conclu un accord d'intéressement le 28 juin 2019, applicable au titre des exercices 2019, 2020 et 2021. Cet accord comprend notamment un objectif RSE portant sur la réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre par collaborateur.</p> <p>Dans une logique d'amélioration de la performance, l'objectif 2020 était plus ambitieux que celui de 2019. La moyenne de cet indicateur RSE et de l'indicateur lié au taux de suivi d'un module de formation en ligne (« Code of Business Ethics ») influe sur le montant de l'enveloppe d'intéressement de -10% à +20%. L'ensemble des salariés des sociétés de l'UES Capgemini (25 000 salariés) est concerné par l'application de cet accord et donc par cet objectif RSE.</p>	<p>Réponse précise - Critère Ethique et environnementaux</p>
<p style="text-align: center;">CAREFOUR</p>	<p>Les parts variables annuelles et les plans de rémunération long-terme des collaborateurs du Groupe éligibles intègrent tous l'Indice RSE et Transition Alimentaire Carrefour, afin de mieux prendre en considération les priorités stratégiques du Groupe en la matière. L'Indice RSE et Transition Alimentaire Carrefour est, à ce titre, une composante clé de la rémunération au sein du Groupe.</p>	<p>RSE intégrée dans part variable mais réponse vague : contournement de la question</p>

CREDIT AGRICOLE	<p>Crédit Agricole S.A. a mis en place en 2012 un dispositif interne de diffusion de la culture ESG et de sa mesure, l'indice FReD. Intégré dans le calcul de l'intéressement pour plusieurs entités. FReD impacte également la rémunération variable de plus de 23 000 salariés. En 2020, 16 entités ont participé à ce dispositif et, pour la huitième année consécutive, Crédit Agricole S.A. a publié le résultat audité de FReD qui est de 1,26 en 2020 soit 97 % de la cible de 1,30. Selon les entités utilisant ce critère de calcul dans leurs accords d'intéressement, la pondération de cet indice dans les enveloppes globales à distribuer peut varier entre 5 et 20%.</p> <p>L'indice FReD n'a pas évolué depuis le 1er avril 2020 mais il avait été revu en 2019 de manière à ce que dès le 1er janvier 2020, l'indice soit composé d'actions plus lisibles et resserrées autour d'actions stratégiques définies dans le volet sociétal et environnemental du Projet stratégique Groupe adopté en 2019 (voir page 55 du DEU).</p>	Réponse très technique et très précise sur l'intégration de l'incide FReD dans l'intéressement mais qui oublie d'illustrer quels sont ces critères RSE
DANONE	<p>Des critères environnementaux et sociaux sont pris en compte, à hauteur de 20%, dans les programmes d'attributions d'actions sous conditions de performance dont bénéficient environ 1 600 cadres dirigeants de Danone. A terme, ils seront également proposés pour intégration dans les accords d'intéressement en fonction du calendrier de renouvellement de ces accords tous les 3 ans et du dialogue social.</p> <p>A date, la condition de performance environnementale externe repose sur le classement de Danone établi par CDP pour le programme Climate Change. Elle a été renforcée pour intégrer les classements au titre des programmes Forests et Water établis par CDP, à la suite de l'approbation par l'Assemblée Générale du 29 avril 2021 de la vingt-quatrième résolution.</p>	Reponse plus précise que celle de 2020 qui était très succincte. Avec une volonté cette année de montrer l'arrivée d'un changement-Reponse détaillées sur ce qui est fait pour la performance des cadres. On comprend que pour les autres populations ce n'est pas aujourd'hui un critère des accords d'intéressement, en revanche volonté de faire changer les choses lors du renouvellement de ces accords
DASSAULT SYSTEMES	<p>A ce jour, nous ne prenons pas en compte de critères environnementaux et sociaux dans nos formules d'intéressement. C'est un projet actuellement à l'étude. En revanche, la rémunération variable du Directeur général et Vice-président du Conseil repose depuis l'Assemblée générale 2020 sur un indicateur ESG, à hauteur de 15% de sa part variable cible. Cet indicateur a été étendu en 2021 à la part variable de l'ensemble du Comité Exécutif Opérationnel de l'Entreprise.</p>	RSE - élitisme - pas de politique étendue de a RSE aux salariés
ENGIE	<p>En raison de la coexistence de sociétés juridiquement distinctes, il n'y a pas de système unique d'intéressement et de participation pour le Groupe. Des accords d'intéressement sont négociés dans les différentes structures juridiques en France pour lesquels les critères retenus sont principalement en ligne avec les activités des entités considérées.</p> <p>Au niveau de la société ENGIE S.A., un accord d'intéressement a été signé le 20 juillet 2020 avec trois organisations syndicales représentatives, au terme duquel les critères extrafinanciers représentent plus de la moitié des critères de l'accord.</p>	réponse vague : contournement de la question
ESSILORLUXOTTICA	<p>Profit-sharing agreements have not changed in 2020.</p> <p>Profit-sharing schemes at Essilor are based on criteria related to financial and economic performance: revenue growth and adjusted operating profit of EssilorLuxottica.</p> <p>CSR objectives are part of the annual variable compensation of the Executive Corporate Officers (10% related to the reduction in greenhouse gas emissions) and that of Essilor's managers (between 10% and 20% of quantifiable objectives related notably to the reduction in greenhouse gas emissions, the reduction in water consumption, the strengthening of the employee shareholding programs and the increase of the proportion of women in management roles).</p>	Réponse précise , chiffrée et illustrée . RSE not related to profit sharing but variable comp

HERMES INTERNATIONAL	<p>Conformément au droit positif en vigueur les accords d'intéressement sont conclus pour une durée de trois ans au niveau de chaque société en lien avec les partenaires sociaux. Les critères retenus le sont en fonction des enjeux spécifiques de chaque site et des conditions fixées par le législateur telles qu'elles sont susceptibles d'être interprétées par l'URSSAF.</p> <p>Parmi les différents accords signés en 2019 et en 2020 la plupart contiennent des critères relatifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A la performance sociale et en particulier à la sécurité de nos collaborateurs, mais également à la prévention et à la protection de la santé de nos collaborateurs, notamment par la réduction des accidents du travail (taux de fréquence et ou taux de gravité) et le respect des règles d'hygiène et de sécurité ; - Au maintien d'un haut niveau de qualité de nos produits manufacturés dans nos ateliers ; - A l'impact sur l'environnement - notamment par le biais de notre capacité à réduire nos déchets, la maîtrise des risques chimiques, la réduction de la consommation d'eau. 	Réponse claire qui montre une gouvernance sur le sujet. Manque d'éléments chiffrés mais qui montrent une tendance de la plupart des entités à intégrer RSE
KERING	<p>95% de nos salariés français bénéficient d'un accord d'intéressement ou de participation dérogatoire.</p> <p>Dans un certain nombre de cas, les critères relèvent de la sphère ESG comme, notamment, la réduction des émissions de CO2 ou la réduction des volumes d'emballages ou la réduction des volumes de papiers consommés. Il n'y a pas eu en 2020 d'évolution des critères, une grande majorité des accords ayant été re-signés récemment.</p>	Reponse moins détaillées que 2020 , mais répond a la demande de précision par rapport a 2020- Kering précise quel type de critères sont pris en compte sans préciser les critères de mesure, Il y a néanmoins un effort pour répondre à la question du FIR .
LEGRAND	<p>Les salariés du Groupe en France bénéficient dans leur très grande majorité d'accords nationaux de participation et d'intéressement leur permettant de bénéficier de plus d'un mois de rémunération supplémentaire en moyenne sur les dernières années. Ces accords sont valables pour trois ans et leur renouvellement est actuellement en cours pour la période 2021-2023. Les accords précédents n'incluaient pas de critères sociaux ou environnementaux.</p> <p>Par ailleurs, la RSE représente 17,5% de la valeur cible de la rémunération totale annuelle du Directeur Général (20% de la rémunération variable annuelle et 25% de la rémunération long terme). Elle représente près de 20% de la rémunération des country managers, et 10 à 15% de la rémunération des managers clés et des membres du Comité de direction.</p>	RSE - élitisme - top management only mais réponse plus précise avec chiffres
L'OREAL	<p>Depuis de nombreuses années, la politique de L'Oréal est d'associer les collaborateurs aux résultats de l'entreprise avec l'objectif de renforcer leur sentiment d'appartenance, ainsi que leur motivation. Parmi les véhicules d'investissement offerts dans le cadre du PEE, plusieurs fonds ISR sont proposés et les arbitrages sont effectués selon le libre choix des salariés. Vous trouverez toutes les informations concernant la politique d'intéressement de L'Oréal aux pages 213 à 215 du Document d'Enregistrement Universel 2020.</p>	Identique a 2020 avec renvoi vers un documents externes -La réponse est très générique, indique qu'une politique d'intéressement est mise en place, mais la question du FIR n'est pas répondue, elle demande au lecteur de se reporter a leur document de référence

<p style="text-align: center;">LVMH</p>	<p>Les Maisons ont à cœur de s'inscrire dans une démarche éthique, sociale et écologique. Ainsi, de nombreuses maisons ont conclu des accords d'intéressement permettant de prendre en compte des critères sociaux et environnementaux, alors même qu'il n'existe aucune obligation légale en la matière.</p> <p>A titre d'exemples, la Maison MHCS prévoit dans ces deux accords d'intéressement (Reims et Epernay) un indicateur développement durable (énergie et tri des déchets) ainsi qu'un indicateur social (taux de fréquence des accidents du travail). Pour la Maison Hennessy, l'accord d'intéressement prévoit trois indicateurs sociaux et sociétaux, représentant 37,5% du taux de distribution global:</p> <p>Un indicateur relatif à « l'accidentologie » avec la pondération 50/50 entre le taux de fréquence (TF) et le taux de gravité (TG); La réduction de la consommation d'électricité ; La réduction relative au gaspillage alimentaire.</p> <p>Par ailleurs, un bonus sociétal est prévu afin de renforcer l'engagement des salariés et permettant de dégager +1 point, lorsque tous les indicateurs surperforment.</p> <p>Pour la Maison Make up Forever, l'un des 4 indicateurs tient compte de critères environnementaux et sociaux (consommation de papier) et représente 20% du taux de distribution global.</p> <p>Pour la Maison Guerlain, l'intéressement est divisé en deux avec (i) un intéressement lié aux résultats de l'entreprise (Net sales et operating profit) allant de 3 à 10% de la masse salariale et (ii) un intéressement « développement durable » de 200 à 300€ par personne qui est fonction des résultats des audits ISO14001 (norme qui repose sur le principe d'amélioration continue de la performance environnementale par la maîtrise des impacts liés à l'activité de l'entreprise).</p> <p>La Maison Parfums Christian Dior a renouvelé dans son nouvel accord d'intéressement un indicateur sur cinq de nature environnementale qui concerne la valorisation des déchets de marque, c'est-à-dire la part recyclable des rebuts de production.</p>	<p>Reponse 2021 plus précise que celle de 2020, les exemples sont mieux détaillés, Néanmoins le nombre d'exemple et les maisons citées restent les memes. Quid des autres maisons? Réponse précise pour les exemples donnés qui ne représente qu'une infime part du groupe. Seules 5 maisons sont cités sur un groupe qui en comprend 75. Mais cela donne des exemples concrets des actions menées sur ces deux critères. Les réponses sont précises. Il ne semble pas y avoir de directive groupe, chaque maisons gardant son indépendance sur ce critère également semble il .</p>
<p style="text-align: center;">MICHELIN</p>	<p>Les critères de l'intéressement ont été revus en 2020 avec la signature d'un nouvel accord dans chaque établissement de la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin (MFPM). Pour la majorité des établissements, au moins un des critères est d'ordre social.</p> <p>Tous les salariés de la MFPM, ayant 3 mois d'ancienneté, sont concernés par les accords d'intéressement. Le site de Bourges a par exemple utilisé la réduction des déchets comme critère environnemental.</p> <p>Sur le volet social, plusieurs sites ont défini un ou des critères autour du développement des personnes en particulier via la gestion de leurs compétences. Le site de Montceau a mis en place un critère fondé sur l'implication des personnes dans la vie locale autour de leur site.</p>	<p>réponse illustrant l'engagement RSE dans l'intéressement mais réponse sans objectif chiffrés</p>
<p style="text-align: center;">ORANGE</p>	<p>L'accord d'intéressement en place chez Orange SA en France sur la période 2018-2020 prend en compte la politique d'Orange en matière de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) en intégrant un indicateur relatif à la maîtrise de la consommation d'énergie. Cet indicateur mesure la maîtrise de la consommation d'électricité dans les bâtiments techniques et mixtes d'Orange SA. Le poids de cet indicateur représente 10 % de l'enjeu global de l'intéressement défini par cet accord. L'ensemble des salariés d'Orange SA bénéficient des résultats de cet accord.</p> <p>Par ailleurs, ces critères environnementaux sont également pris en compte dans les éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux, tels que la part variable annuelle et pluriannuels (LTIP).</p>	<p>Réponse très engagée en terme de gouvernance, très précise et complète - qui va au delà de l'intéressement</p>
<p style="text-align: center;">PERNOD RICARD</p>	<p>Les accords d'intéressement de Pernod Ricard comportent des critères ESG tels que la consommation d'eau, la recyclabilité, etc.</p>	<p>manque de précisions</p>
<p style="text-align: center;">PUBLICIS</p>	<p>Depuis ces dernières années, deux critères RSE sont pris en compte dans la part variable des dirigeants du Groupe (Président et membres du Directoire), et dans le Long Term Incentive Plan attribué aux principaux dirigeants du Groupe, afin de s'assurer que chacun est mobilisé sur ces enjeux.</p> <p>En France, le dispositif d'intéressement est un dispositif d'épargne salariale facultatif pour les entreprises mais fait partie des engagements de longue date de Publicis Groupe pour ses salariés français. Aujourd'hui, il repose sur la croissance organique annuelle du revenu net du Groupe en France et dans le monde.</p>	<p>RSE - élitisme - pas de politique étendue de a RSE aux salariés - réponse decontournement</p>

RENAULT	<p>Un accord d'intéressement France a été signé le 3 juillet 2020. Il comporte un critère financier basé sur la marge opérationnelle et un critère non financier basé sur le respect par le Groupe des normes de réduction des émissions de CO2 par les véhicules particuliers neufs vendus en Europe (règlementation CAFE / CAFE = Corporate Average Fuel Economy).</p> <p>Cet accord prévoit également la négociation d'accords spécifiques à chaque site. Ces accords « locaux » prévoient un ou plusieurs indicateurs environnementaux représentant, suivant les sites, entre 10 et 20% de l'ensemble des indicateurs.</p>	<p>La réponse a été complétée par rapport a 2020 par les 2 premiers phrases. - La réponse de Renault est assez précise elle met la aussi en exergue la difficulté d'une approche globale</p>
SAFRAN	<p>Parmi les 20 accords d'intéressement de Safran en France, couvrant la quasi-totalité des salariés des filiales françaises de rang 1, tous intègrent des critères Santé, Sécurité et Environnement. Ces critères sont évalués tous les ans pour la détermination de l'atteinte des objectifs fixés dans chacun des accords d'intéressement.</p> <p>A l'occasion de la renégociation triennale des accords d'intéressement, ces critères peuvent évoluer, et leur proportion est variable d'un accord à l'autre. A titre d'exemple, on trouve dans les accords d'intéressement des critères environnementaux et sociaux tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> •Le TFAA (Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt), •L'atteinte de standards de maturité Santé Sécurité et Environnement pour l'ensemble des sites du Groupe, •La mesure des écarts observés permettant une meilleure anticipation de la résolution de problèmes de santé, sécurité et d'environnement. 	<p>RSE intégrées mais peu innovant</p>
SAINT-GOBAIN	<p>En France, des accords d'intéressement sont négociés avec les partenaires sociaux au niveau de chaque société. Depuis quelques années, les thématiques et indicateurs environnementaux et sociaux se développent et sont de plus en plus présents. En particulier, la majorité d'entre eux intègre un critère lié à la sécurité, et certains d'entre eux intègrent également un critère lié à la dimension sociale comme le taux d'absentéisme ou des critères environnementaux. 10 à 30% du total de l'intéressement des sociétés françaises du Groupe dépend directement de la performance en matière sociale ou environnementale.</p>	<p>Accord intéressement avec RSE hauteur de 10 à 30% du total de l'intéressement</p>
SANOFI	<p>Un nouvel accord d'Intéressement à durée déterminée de 3 ans (exercices 2020 - 2021 et 2022) est entré en vigueur. Cet accord introduit un nouveau critère additionnel de performance RSE qui permet une amélioration de l'enveloppe par l'ajout d'un montant maximal de 0,5 % de la masse salariale déterminée à partir de l'évolution des rejets des gaz à effet de serre de Sanofi en France.</p> <p>Cet accord s'applique à tous nos salariés en France ayant plus de 3 mois d'ancienneté.</p>	<p>En 2020 , il n'y avait pas de criteres de ce type dans les interressements on voit donc ici un progression- Reponse précise sur a la mise en place du nouvel accord pour 3 ans, c'est une evolution.</p>
SCHNEIDER ELECTRIC	<p>Les dispositifs d'intéressement en France reposent pour 50 % sur des critères Groupe et pour 50 % sur des critères locaux propres à chaque entité couverte par l'accord d'intéressement Groupe.</p> <p>Depuis 2012, la partie Groupe intègre des critères environnementaux et sociaux puisque le Baromètre Planet and Society est une composante majeure des objectifs d'intéressement. Au titre de l'accord triennal en cours (2018-2020), ce critère représente 25 % de la part collective Groupe. Ainsi, l'ensemble des 15 000 collaborateurs de Schneider Electric en France sont intéressés à la performance sociale et environnementale du Groupe.</p> <p>En 2021 s'ouvriront de nouvelles négociations afin de renouveler, pour une période de 3 ans, l'accord Groupe d'intéressement. Sans présager de l'issue de ces négociations, la direction de Schneider Electric en France proposera que les objectifs liés au nouveau programme Schneider Sustainability Impact occupent une place centrale dans le dispositif d'intéressement triennal qui s'appliquera à compter de 2021.</p>	<p>La réponse est plus précise que l'année passé. La réponse est cette année plus portée sur la filiale france- La réponse est claire. Schneider ayant un accord d'intéressement a deux niveaux : groupe et local cela permet d'avoir une visibilité au niveau du groupe de manière précise sur la partie globale.</p>

SOCIETE GENERALE	<p>Dans le contexte de crise sanitaire liée à la Covid-19, l'accord d'intéressement de Société Générale SA a été conclu pour un seul exercice (année 2020), sans reconduire le critère dévolu aux achats avec le secteur adapté et protégé mais tout en maintenant l'indicateur de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) assis sur la note attribuée au groupe Société Générale par l'agence de notation extra-financière SAM Corporate Sustainability Assessment.</p> <p>La formule d'intéressement de Société Générale SA est composée d'une partie financière assise sur résultat d'exploitation et d'une partie performances assise sur les dividendes et cet indicateur RSE. Au titre de l'exercice 2020, la somme allouée à l'indicateur RSE a représenté, hors supplément d'intéressement, 16 % de l'intéressement.</p> <p>La part des salarié.es concernés représente tous les bénéficiaires de l'accord d'intéressement car il s'agit d'un dispositif collectif.</p>	Réponse circonstanciée , complète et précise
STELLANTIS	<p>In France 2020, the Group's profit-sharing arrangements were based on financial and quality criteria. Criteria based on quality results were added in 2020. 100% of PSA Automobile France employees were included.</p> <p>Behind these main criteria, all the environmental standards and commitments of the Group are implemented to support the achievement of financial and quality objectives. Co-constructive social dialogue is as well at the heart of the Corporate HR policy, taking into account social items for achieving operational objectives.</p>	Progression par rapport a 2020, PSA indiquait que les critères n'étaient que financiers, de nouveaux critères qualité du groupe sont ajoutés intégrant les aspect environnement et sociaux, la aussi la réponse est faite de manière peu précise, indiquant des actions mais sans les préciser ni les détailler
ST MICROELECTRONICS	<p>Notre accord d'intéressement ne retient pas ce type de critères. Il prend en compte les résultats de l'entreprise, pondérés de l'atteinte d'objectifs opérationnels.</p> <p>Nous ne publions pas les autres données demandées.</p>	
TELEPERFORMANCE	<p>Certaines filiales du groupe ont mis en place un dispositif local d'intéressement du personnel aux bénéfices, dont la filiale opérationnelle en France, a instauré un dispositif de participation aux bénéfices des salariés à durée indéterminée. Ce dispositif ne prévoit pas, à ce jour, de tels critères environnementaux et sociaux.</p>	Reponse identique 2020- Absence de critères environnementaux ou sociaux poru Teleperformance actuellement, mais le groupe a répondu a la question du FIR .
THALES	<p>Thales a conclu, le 5 juin 2020, un nouvel accord d'intéressement triennal mutualisé, dont le périmètre porte sur la société-mère et la quasi-totalité des filiales françaises. La formule de calcul retenue dans cet accord n'intègre pas de critères sociaux ou environnementaux. La répartition des droits au titre de l'intéressement entre les salariés tient compte à la fois de la durée de présence des salariés au cours de l'exercice et du montant de leur rémunération, tout en retenant un salaire plancher et un salaire plafond de façon à atténuer la hiérarchie des droits en fonction du niveau de salaire.</p> <p>Les critères environnementaux et sociaux ont par ailleurs été intégrés dans la politique de rémunération variable dont bénéficient 54 000 salariés du Groupe (voir DEU 2020, § 5.4.1.3.6, p.126 et 127). A compter de l'année 2021, 10 % de cette rémunération variable sont dédiés à l'atteinte d'objectifs correspondant aux engagements du Groupe sur les quatre principaux piliers de sa stratégie RSE :</p> <ul style="list-style-type: none"> • diversité et inclusion ; • santé et sécurité au travail ; • lutte contre la corruption et le trafic d'influence ; • changement climatique. 	Réponse précise - Politique RSE intégrée dans 10% de la rémunération variable plutôt que dans l'intéressement - = >Diversité et Inclusion et Ethique

<p style="text-align: center;">TOTAL</p>	<p>Depuis 2012, la politique de TotalEnergies consiste à traduire dans les accords d'intéressement les valeurs déclinées au sein du Groupe et en particulier la sécurité et la solidarité.</p> <p>En France, 86% des entités (soit 95% des salariés) sont couverts par un accord d'intéressement au 31/12/2020.</p> <p>La moitié de ces bénéficiaires est concerné par l'accord d'intéressement de Groupe triennal aux bornes du Socle Social Commun (SSC1). L'accord en vigueur jusqu'à l'exercice 2020 comportait déjà des critères environnementaux et sociétaux2. Il comprenait notamment la reconnaissance des actions RSE3 menées par des salariés du Groupe en faveur de projets solidaires qui contribuent au développement de ses territoires d'ancrage, sur les quatre thèmes prioritaires (sécurité routière, éducation et insertion des jeunes, dialogue des cultures & patrimoine, forêts et climat). Pour se faire, chaque salarié peut contribuer jusqu'à trois jours par an sur son temps de travail au sein d'associations pour effectuer des actions solidaires sur les thèmes ci-dessus.</p> <p>L'accord d'Intéressement et Participation 2018-2019-2020 fixait donc pour la première fois un objectif de pourcentage de salariés participant à ces actions à 3, 5 puis 10%. Dans le nouvel accord 2021-2022-2023, ces objectifs ont été réévalués à la hausse à 12, 15 puis 20%, afin d'inciter les salariés à un engagement sociétal fort, accompagnant ainsi les objectifs en matière de développement durable du Groupe4.</p> <p>Par ailleurs, le Groupe s'étant donné comme ambition d'atteindre la neutralité carbone (zéro émission nette) d'ici à 2050, le nouvel accord triennal au périmètre SSC, signé en 2021, introduit un nouveau critère lié à la réduction des gaz à effet de serre émis par nos installations opérées et nos consommations d'énergie en France, au périmètre des sociétés parties à l'accord (scope 1 et 2). Un critère lié à la réduction des gaz à effet de serre (scope 1+2 pour les branches industrielles ou scope 3 pour les branches commerciales) est également introduit à compter de 2021 dans la détermination des parts variables collectives de l'ensemble des cadres au périmètre SSC (>8500 personnes) .</p> <p>La formule de l'intéressement participation au périmètre du SSC pour les exercices 2021- 2022-2023 prévoit ainsi la distribution d'une enveloppe maximale de 11% de la masse salariale en fonction de critères :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Economiques (ROE5 et ROE Comparé6) : 64% de la formule - Sécurité (TRIR7 et « accident mortel »8) : 18 % de la formule <p>1 Le socle social commun, qui regroupe les trois unités économiques et sociales est le périmètre qui recouvre les négociations relatives aux négociations salariales annuelles conduites par la direction de TOTAL SE. Le SSC regroupe les effectifs de filiales France (plus de 17 000 salariés en 2021)</p> <p>2 Document d'enregistrement universel 2020 – page 226</p> <p>3 Responsabilité sociétale et environnemental</p> <p>4 Document d'enregistrement universel 2020 – page 39</p> <p>5 Return on Equity : rentabilité des capitaux propres moyens retraités.</p> <p>6 Moyenne sur trois ans du ROE, comparée à quatre pairs : Exxon, BP, Shell, Chevron.</p> <p>7 Total Recordable Injury Rate : taux annuel d'accidents déclarés avec ou sans arrêt, par millions d'heures travaillées, calculé au périmètre du Socle Social Commun.</p> <p>8 Accident, au périmètre SSC, provoquant le décès d'une personne et résultat de l'exécution d'une activité ou travail sous l'autorité du Groupe.</p> <p>11</p> <ul style="list-style-type: none"> - Environnement (émissions GES9) : 9% de la formule - RSE : 4,5% de la formule - Indicateur de performance locale : 4,5% de la formule. <p>Le poids des critères environnementaux et sociaux a ainsi progressé depuis le 1er avril 2020 de 22% à 32% du total des critères pour le calcul de l'enveloppe d'intéressement et l'ensemble des 17 000 collaborateurs sont donc intéressés à la performance sociétale et environnementale au périmètre du Socle Social Commun en France. Pour l'exercice 2020, compte tenu du taux de réalisation des différents indicateurs, le résultat des critères environnementaux et sociaux a pesé pour 36% du montant total de l'enveloppe d'intéressement distribuée.</p> <p>Les sociétés couvertes par un autre accord sont également encouragées à inclure dans la formule de leurs accords d'intéressement des critères environnementaux et sociaux (notamment engagement des salariés dans les actions du programme RSE, déployé dans le monde entier et pris en compte dans plusieurs accords d'intéressement en France).</p> <p>De la même façon, les filiales internationales sont encouragées à lier une partie de la rémunération variable collective de leurs salariés à l'atteinte des objectifs RSE et réduction des émissions de gaz à effet de serre du Groupe (sous réserve des contraintes légales localement).</p>	<p>pas d'info Intéressement mais rapport AG engagé dans des actions décarbonation / moins de pétrole et plus de renouvelable mais pas de décision radicale qui priverait Total Energie de ses revenus</p>
<p style="text-align: center;">UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD</p>	<p>Aucun critère environnemental ou social n'est actuellement pris en compte dans le cadre des formules de nos accords d'intéressement en France. En vue de la négociation d'un nouvel accord en 2022, nous cherchons actuellement à identifier les critères ayant le plus de sens, compte tenu de notre structure interne et de notre secteur d'activité. En outre, la quasi-totalité des salariés du Groupe fait l'objet d'une fixation annuelle d'objectifs, qui inclut obligatoirement un critère RSE. L'atteinte de ces objectifs détermine le montant de la rémunération variable annuelle des salariés éligibles.</p> <p>Enfin, 13 % des salariés du Groupe bénéficient de notre Plan de Rémunération Variable à long terme, qui inclut 10 % de critères RSE.</p>	<p>réponse précise . Le critère RSE est intégré à 10% de la rémunération variable - pas dans l'intéressement</p>

<p style="text-align: center;">VEOLIA ENVIRONNEMENT</p>	<p>Il n'y a pas d'accord d'intéressement unique sur l'ensemble du périmètre français, mais de multiples accords négociés avec les partenaires sociaux au sein de chacune des entités. Depuis quelques années, les thématiques et indicateurs sur l'environnement, l'économie circulaire ou les pratiques responsables en termes d'environnement (conduite responsable, recyclage des déchets, consommation, réduction des plastiques) se développent effectivement et sont de plus en plus présents. Les indicateurs de suivi de la performance plurielle en application de la raison d'être de Veolia constituent notamment ceux des nouveaux accords signés en 2020. Toutefois, en raison du nombre de sociétés et de la diversité des accords, il n'est pas possible d'établir un pourcentage.</p>	<p>Reponse similaire a 2020 avec une précision complémentaire sur l'ajout de nouveaux criteres en 2020 - La reponse met en exergue une difficulté de répondre au niveau du groupe car ce critère d'évaluation est porté au niveau des filiales. les accords d'intéressement étant repartis et personnalisés aux niveau des entités la réponse est difficilement transposable au niveau groupe</p>
<p style="text-align: center;">VINCI</p>	<p>Dans le cadre du partage des fruits de la performance qui est l'un des huit engagements du Manifeste, le Groupe a, depuis de nombreuses années, œuvré pour la mise en place d'accords d'intéressement au sein de l'ensemble de ses filiales en France. Ainsi, 600 accords sont actuellement en vigueur. Des critères sociaux sont pris en compte, notamment sur des objectifs de formation, de réalisation d'entretiens professionnels, de sécurité ainsi que des critères environnementaux notamment le tri sélectif, la recyclabilité...</p>	<p>reponse quasi similaire a celle de 2020 , les exemples cités varient sinon identique .Reponse vague qui ne répond pas précisément à la question du FIR. Le FIR demande des précisions sur la proportion des critères environnementaux et sociaux mais la réponse n'est pas précise indiquant juste que cela est pris en compte.</p>
<p style="text-align: center;">VIVENDI</p>	<p>Nous envisageons d'aligner l'ensemble des salariés sur cette préoccupation dans le cadre des accords d'intéressement, qui sont renégociés tous les trois ans. C'est ainsi que, dans le cadre du renouvellement de son accord d'intéressement, Vivendi SE a proposé d'introduire des critères ESG qui pourront représenter jusqu'à 10 % du montant attribué. Cette orientation est d'ores et déjà déclinée dans plusieurs entités du groupe et a vocation à se développer.</p>	<p>critères RSE tres récemment introduits pouvant représenter 10% interressement</p>
<p style="text-align: center;">WORLDLINE</p>	<p>Worldline a conclu un accord d'intéressement au niveau de l'Unité Économique et Sociale Worldline. La formule de calcul retenue – et négociée avec les partenaires sociaux au sein de l'Unité Économique et Sociale Worldline France – retient des critères de croissance de chiffre d'affaire et de marge qui se sont traduits au cours des années par un impact social positif dû à l'évolution nette des effectifs de la société qui, au niveau mondial, a recruté plus de 7 000 personnes (hors acquisition) depuis 2014. Pour les nouveaux accords, il est envisagé de prendre en compte des critères environnementaux et sociaux.</p> <p>Sur le périmètre Ingenico en France, l'accord d'intéressement de l'Unité Economique et Sociale Ingenico a déjà un critère ECOVADIS. Au total pour le Groupe Worldline, environ 4 500 personnes sont concernées en France.</p> <p>Pour l'avenir, les négociations des futurs accords devraient intégrer à nouveau des critères environnementaux et sociaux.</p>	<p>Réponse politique de contournement . Seule Ingénico intègre RSE. Intention d'élargir dans l'avenir sans objectif chiffré ou critère précis</p>

Sociétés	Q8 - Dans le cadre de l'épargne salariale, quels sont les fonds bénéficiant effectivement d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ? Pour chaque fonds proposé, quel est le nom du ou des labels, quelle est sa part en pourcentage de l'encours d'épargne salariale, à quelle proportion des salarié.e.s est-il proposé ? Par ailleurs, quelle est la part des salarié.e.s du groupe, en France et à l'étranger, ayant accès à d'autres formes d'épargne souscrite sur un plan professionnel, notamment en matière de retraite ? Quelle proportion des actifs correspondant à cette épargne est gérée de façon socialement responsable et dispose de « signes de qualité » ? Lesquels ?	
	Réponses des sociétés	Evaluation par le WBR
AIRBUS GROUP	Investment in responsible labeled funds amounted to more than € 280 million in employee savings schemes in France (PEG and PERCO) at the end of September 2021. Airbus recognises the positive role companies can play in the fight against global warming, and of the central role of green finance. In this sense, an initiative of our employees has emerged to create a fund that tends to 100% sustainability. Airbus, in coordination with its partners, has therefore created a fund containing 70% green bonds, 20% social and environmental impact actions and 10% solidarity investments.	
AIR LIQUIDE	Air Liquide met à disposition de ses filiales françaises un Plan d'Epargne Groupe comprenant une offre de placements à travers 6 FCPE (fonds commun de placement d'entreprise). A fin mars 2021, ce Plan d'Epargne Groupe représentait un total d'avoirs de 295 millions d'euros. Cette offre permet aux salariés d'investir selon leur profil, allant d'un placement à très faible risque (fonds monétaire) en passant par des fonds diversifiés, pour finir sur des actifs plus risqués totalement investis en actions. Air Liquide met aussi à disposition un fonds actionnariat investi 100 % en titres de la société. Celui-ci représente 28 % de l'épargne salariale. Plusieurs des fonds suivent plus particulièrement une politique ISR. Le FCPE AL Développement Solidaire est investi sur des fonds labellisés "finansol" sur 5,8 % de l'actif et sur des fonds labellisés "ISR" pour 4,75 % de l'actif. Les fonds FCPE Rendement Mixte AL et FCPE Dynamique AL Croissance sont investis respectivement à 37 % et 47 % dans des fonds ayant un label "ISR".	Fonds diversifiés - Mirova et tous deux sous gestion ISR, dont l'encours global est de 23 M€
ALSTOM	De façon générale, les programmes d'épargne et de retraite du Groupe ont une vocation inclusive, visent à refléter les évolutions culturelles et sociétales, et intégrer une main d'œuvre de plus en plus diversifiée. Alors que les régimes nationaux subissent le vieillissement de la population, l'allongement de l'espérance de vie et des taux de natalité plus faibles, le Groupe a intégré le fait que l'enjeu de la protection sociale se déplace de plus en plus vers les individus et leur employeur. Quand cela est possible localement, le Groupe vise à obtenir des « signes de qualité » et déployer des labels environnementaux pour ses programmes. Là où le Groupe est responsable des investissements et de la gestion des actifs liés à ces régimes, il s'appuie sur des sociétés de conseil et d'actuariat pour obtenir les évaluations de type CSR (score de 1 à 4) afin de sélectionner les gestionnaires de fonds nécessaires. En France, en matière d'épargne salariale et sur le périmètre Alstom (hors acquisitions récentes : Bombardier Transport, Ibre, Hydrogène et Fleretex), deux fonds sont actuellement en place avec une orientation ISR (Humanis Monétaire ISR et Multipar Actions Soc Responsable). Le Plan d'Epargne Groupe (et les fonds ISR qui y sont attachés) sont proposés à tous les salariés des filiales françaises d'Alstom (en dehors des acquisitions récentes pré-citées). L'encours placé par les épargnants (salariés et anciens salariés) dans les fonds ISR représente 13% de la totalité du Plan d'Epargne Groupe. S'agissant des dispositifs de retraite, tous les salariés des entités françaises (hors acquisitions récentes et société Alstom Executive Management) ont accès à un dispositif de type PERCO, complété pour les Ingénieurs & Cadres par un régime de type article 83. Le PERCO dispose également d'un fonds de type ISR (Humanis Monétaire ISR) représentant 19% des fonds placés.	2 fonds dispo ISR - 1 monétaire et 1 Actions - représentant 13% des encours
ARCELOR MITTAL	Unfortunately, the question here is not clear. We suggest following this up in September.	

<p style="text-align: center;">ATOS</p>	<p>En 2020, le Groupe Atos a lancé un appel d'offres relatif à l'épargne salariale. L'un des objectifs était d'élargir l'offre de fonds labellisés ISR/Finansol. Le Plan d'Epargne Groupe propose désormais aux salariés en France, outre les fonds monétaires / CCB / « Sprint Dynamic » (composé d'actions Atos), 7 nouveaux fonds dont 5 ont reçu le label ISR ou Finansol : IMPACT ACTIONS EMPLOI SOLIDAIRE (PART I), IMPACT ISR EQUILIBRE (PART I), IMPACT ISR OBLIG EURO (PART I), IMPACT ISR PERFORMANCE (PART I), IMPACT ISR RENDEMENT SOLIDAIRE (PART I), SELECTION MIROVA ACTIONS INTERNATIONALES (PART I), SELECTION MIROVA EUROPE ENVIRONNEMENT PART I.</p> <p>Actuellement, parmi les fonds ouverts à l'investissement dans le Plan d'Epargne du Groupe Atos, hors fonds monétaire, CCB et fonds « Sprint Dynamic » (composé d'actions Atos), la répartition des sommes investies par fonds est la suivante :</p> <p>//TABLEAU//</p> <p>En matière de retraite, certains salariés de l'entité Atos International France (soit 3% des effectifs en France) ont accès à un Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCOL) dont 18% de l'encours est aujourd'hui investi dans des fonds gérés de manière socialement responsable (label ISR).</p> <p>A l'étranger, certains salariés du Groupe bénéficient de régimes de retraite dits à cotisations définies principalement au Royaume-Uni, aux Etats-Unis et aux Pays-Bas. Les gestionnaires de ces plans sont sélectionnés parmi les acteurs de premier plan en tenant compte, notamment, de la manière dont les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance sont pris en compte dans les processus d'investissement et dans la sélection des gestionnaires de fonds. Ils appliquent les meilleures pratiques locales et sont tous signataires des Principes pour l'Investissement Responsable des Nations Unies (UN PRI) qui visent à intégrer les facteurs ESG dans les décisions d'investissement.</p>	<p>70% des nouveaux fonds sont epargne responsable suite a appel d'offres. Entreprise au fait de la problematique RSE. en 2020 un seul fond beneficiait du label ISR. Suite a l'appel d'offre, plus de proposition pour l'ISR. Reponse plus precise notamment en terme de repartition - vu que la question a ete egalemeent etoofee.Fonds ISR Actions € et à 7 % en actifs solidaires, via la SICAV Mirova Solidaire.</p>
<p style="text-align: center;">AXA</p>	<p>L'épargne salariale des collaborateurs d'AXA placée dans des fonds bénéficiant d'un label responsable représente 34 % de l'encours de l'épargne salariale (hors les fonds d'actionnariat investis en titres AXA). Il s'agit des fonds AXA Horizon ISR, AXA Diversifié Solidaire, AXA ISR Europe Actions, tous soumis à la politique d'investissement responsable du Groupe et labellisés ISR (Investissement Socialement Responsable). L'investissement dans ces trois fonds labellisés est proposé aux salariés du Groupe en France, qui représentent environ 23 % des salariés du Groupe.</p> <p>La politique du Groupe AXA prévoit que les salariés bénéficient de régimes supplémentaires de retraite à cotisations définies dans le respect du contexte réglementaire local. Pour ce type de régimes professionnels de retraite, le choix d'investissement des cotisations sur les différents supports proposés relève de la décision des salariés. Le Groupe déploie la stratégie de Responsabilité d'Entreprise d'AXA en fournissant des solutions d'investissement responsable. En outre, le Groupe propose 3 fonds labellisés ISR pour les salariés qui choisissent la gestion libre : AXA Pension Future, AXA WF Framlington Evolving Trends, AXA WF Framlington Women Empowerment. 90 % des encours de ces fonds sont gérés selon les normes ISR.</p>	<p>Reponse proche de 2020 mais ils insistent davantage sur la retraite-34% de l'épargne salariale d'AXA (hors fonds d'actionnariat investis en titres AXA) est placée dans les fonds labellisés ISR (Investissement Socialement Responsable).</p>
<p style="text-align: center;">BOUYGUES</p>	<p>Le fonds que nous proposons est « AMUNDI LABEL EQUILIBRE SOLIDAIRE ESR F. ». Il est proposé à la fois dans le cadre du plan d'épargne groupe (PEG) ainsi que dans le plan d'épargne retraite collectif (PERCOL).</p> <p>Le Groupe Bouygues propose également aux salariés d'épargner toute ou partie de l'intéressement et de la participation vers ce fonds.</p> <p>Dans le PEG, les encours du label Equilibre Solidaire s'élevait à fin décembre 2020 à 4,7 M€. Dans le PERCOL, les encours du label Equilibre Solidaire s'élevait à fin décembre 2020 à 2,9 M€</p>	<p>Fonds solidaires-Bouygues a mis en place un fonds qui bénéficie du label responsable CIES : AMUNDI LABEL EQUILIBRE SOLIDAIRE ESR-F. Plus de 2 000 salariés y ont souscrit dans le cadre du Plan d'Épargne Groupe (PEE, Perco, etc.).</p>

BNP PARIBAS	<p>L'offre de gestion financière proposée aux salariés du Groupe en France dans le cadre de l'épargne salariale/retraite (PEE et PERECO) est composée de plusieurs supports de placement dont trois fonds ISR labellisés par le CIES et ayant reçu le label ISR d'Etat :</p> <p>Multipar Solidaire Oblig Socialement Responsable (compartiment du fonds BNP PARIBAS PHILEIS), Multipar Solidaire Dynamique Socialement Responsable (compartiment du fonds BNP PARIBAS PHILEIS), Multipar Actions Socialement Responsable (compartiment du fonds BNP PARIBAS PHILEIS).</p> <p>Le label ISR d'Etat a été renouvelé en fin d'année 2020 sur ces 3 compartiments.</p> <p>Les 2 FCPE Solidaires (Multipar Solidaire Oblig Socialement Responsable, Multipar Solidaire Dynamique Socialement Responsable) sont également labellisés par FINANSOL.</p> <p>Par ailleurs, la SICAV BNP Paribas Perspectives proposée dans le cadre du PERECO intègre également dans la sélection des investissements un process ESG conformément à la politique globale du Groupe.</p> <p>En termes d'encours au 31/12/2020, les avoirs investis par les salariés ou ex-salariés BNPP au sein de ces 3 supports ISR labellisés par le CIES et/ou Finansol représentaient 28,15 % des encours d'épargne salariale (PEE+PERECO) du Groupe en France, dont :</p> <p>11,53 % pour le Multipar Solidaire Oblig Socialement Responsable, 12,83 % pour le Multipar Solidaire Dynamique Socialement Responsable, 3,79 % pour le Multipar Actions Socialement Responsable.</p> <p>La quasi-totalité des salariés du Groupe en France (plus de 99,6 %) a accès à ces 3 supports de placement, via le PEE du Groupe. En outre plus de 94,3 % des salariés du Groupe en France a accès à la fois au PEE et au PERECO du Groupe.</p> <p>Retraite supplémentaire :</p> <p>77 % des salariés du Groupe en France bénéficient du PER Obligatoire du Groupe BNP Paribas.</p> <p>L'offre de gestion financière proposée aux salariés du Groupe en France dans le cadre de l'épargne retraite (PER Obligatoire) est composée de plusieurs supports financiers dont :</p> <p>BNP Paribas Euro Valeurs Durables : fonds ayant reçu le label ISR d'Etat ; Multipar Solidaire Dynamique Socialement Responsable (compartiment du fonds BNP PARIBAS PHILEIS) : fonds labellisé par le CIES, ayant reçu le label ISR d'Etat et labellisé par FINANSOL.</p> <p>En termes d'encours au 31/12/2020, l'épargne-retraite des salariés ou ex-salariés BNPP au sein de ces 2 supports ISR labellisés par le CIES et/ou Finansol représentait près de 1 % des encours du contrat de retraite supplémentaire du Groupe en France.</p> <p>Le Compartiment BNP Paribas Perspectives Long Terme, intègre également dans la sélection des investissements un process ESG conformément à la politique globale du Groupe.</p> <p>Les régimes de retraite dont bénéficient nos collaborateurs sont gérés localement. Les critères ESG sont utilisés dans la sélection des fonds dans lesquels les actifs de retraite sont investis. Ils diffèrent d'un pays à l'autre, et nous n'avons pas de vision consolidée.</p> <p>Deux exemples :</p> <p>UK : le sujet ESG a été intégré à la politique d'investissement des actifs couvrant les régimes locaux à cotisations définies. Fin 2020, environ 60% des 2,3 Md€ d'actions dans le portefeuille des fonds couvrant ces régimes étaient investis dans des fonds ESG.</p> <p>Belgique : la problématique ESG est intégrée à la politique d'investissement définie avec l'assureur AGI qui gère la majorité des régimes de retraite de BNP Paribas Fortis en Belgique et fait l'objet de reporting régulier. Ainsi, fin 2020, le rating ESG global des fonds d'environ 2,3 M€ couvrant l'un des principaux régimes de BNP Paribas Fortis est « Low » (ie peu de risque) avec une note de 18 selon la méthodologie Risk Rating de Sustainalytics.</p>	3 fonds responsables 2 fonds solidaires représentant 30% des encours. investissement au choix des salariés. Cote PERCO investissement minimal sur les supports responsables (1%)
-------------	---	--

CAPGEMINI	<p>Les fonds bénéficiant d'un label responsable, mis à disposition des salariés en France dans le cadre du PEG et du PER COL, sont les suivants :</p> <p>//TABLEAU ANNEXE//</p> <p>S'agissant de la part des Fonds qui bénéficient d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR), le taux à date est de 40% de l'épargne salariale, détenue par les salariés/ex-salariés de Capgemini, hors actionnariat salarié et CCB.</p> <p>Tous les investissements concernés ont reçu le Label CIES et indirectement le Label Finansol pour l'investissement dans la poche solidaire.</p> <p>A ce titre, les sommes placées sur un Fonds Solidaire s'élèvent à 22% de l'épargne salariale de Capgemini.</p> <p>Si nous comparons ces données avec celles du marché (Source AFG), l'ensemble de ces fonds ISR et Solidaire représente désormais plus de 30 % des encours diversifiés (hors actionnariat salarié) en épargne salariale et épargne retraite. Les encours de fonds ISR progressent de + 18 % en 2020 et ceux des fonds solidaires de + 21 % sur un an.</p>	<p>40% encours label responsable et 30% solidaire-evolution du nombre de fonds labelisés qui est passé de 33% à 40% des possibilités- labellisation particulière.</p>
CARREFOUR	<p>Les sommes de la prime d'intéressement et participation Groupe sont placées par défaut sur le fonds Carrefour Equilibre Solidaire qui dispose du label Finansol.</p>	<p>100% investis par obligation dans fonds Responsable- La réponse beaucoup plus floue qu'en 2020 laisse interpréter que 100% des investissements sont ISR</p>
CREDIT AGRICOLE	<p>L'ensemble des salariés du Groupe Crédit Agricole SA a accès à des fonds labellisés CIES au travers de leur épargne salariale. Les fonds dits « responsables » représentent 5% des encours dans le cadre de l'épargne salariale du groupe CASA. Pour information, dans le cadre de l'épargne salariale du groupe Crédit Agricole (Caisses Régionales + filiales + groupe CA SA), ces fonds représentent 11% des encours.</p>	<p>entreprise laisse le choix d'investissement aux salariés sans pousser vers le RSE - Seulement 5% d'investissement responsable. Réponse 2020 très succincte indiquant juste un encours de 5% en ISR</p>
DANONE	<p>L'ensemble des salariés de Danone en France ont accès au Plan d'Épargne Groupe (PEG) qui propose 3 fonds prenant en compte dans leur gestion les critères de l'investissement socialement responsable (ISR).</p> <p>Au total, ces fonds représentent 76% de l'encours total du PEG (hors actionnariat salarié) :</p> <ul style="list-style-type: none"> •Dan'Dynamique Environnement représente 36% des encours du Plan d'Épargne Groupe. Il est classé article 9 par la nouvelle classification européenne établie par le règlement « SFDR » (Sustainable Finance Disclosure Regulation) à savoir, produit financier dont l'objectif est l'investissement durable, avec les labels GREENFIN et FEBELFIN pour le fonds sous-jacent MIROVA « MIROVA EUROPE ENVIRONMENTAL EQUITY FUND » ; •Dan'Equilibre représente 22% des encours du Plan d'Épargne Groupe ; •Fonds Danone Communities Solidaire représente 17% des encours du Plan d'Épargne Groupe. <p>Plus de 90% des salariés de Danone en France ont accès à un dispositif de retraite supplémentaire.</p> <p>Actuellement, la majorité des sociétés françaises proposent un dispositif de retraite supplémentaire permettant aux collaborateurs d'investir sur un fonds en euros et des fonds qui intègrent des critères ESG. A terme, et en ligne avec les dispositifs prévus par l'article 71 de la Loi PACTE, les régimes de retraite supplémentaire pourront être amenés à évoluer et les supports d'investissement proposés aux salariés être revus.</p> <p>Par ailleurs, Danone réalise régulièrement des augmentations de capital réservées aux salariés de Danone en France adhérents d'un Plan d'Épargne Entreprise (via un Fonds Relais ultérieurement fusionné dans le Fonds Commun de Placement d'Entreprise "Fonds Danone"). En 2021, l'augmentation de capital réservée aux salariés de Danone en France adhérents d'un Plan d'Épargne Entreprise, a représenté un montant total de 44,1 millions d'euros. De plus, depuis 2019, Danone réalise également des augmentations de capital réservées aux salariés de sociétés étrangères, sur la base de l'autorisation donnée par l'Assemblée Générale, dans le cadre du programme "Une Personne, Une Voix, Une Action" : une nouvelle augmentation de capital réservée aux salariés de sociétés étrangères devrait être réalisée en 2021 à la suite de l'approbation par l'Assemblée Générale du 29 avril 2021 de la vingt-troisième résolution.</p>	<p>Nouvelle fonctionnalité retraite- Trois fonds d'épargne salariale, représentant au total près de 20% des souscriptions, bénéficient d'un label responsable.</p>
D'ASSAULT SYSTEMES	<p>A ce jour, nous ne prenons pas en compte de critères environnementaux et sociaux dans nos formules d'intéressement. C'est un projet actuellement à l'étude. En revanche, la rémunération variable du Directeur général et Vice-président du Conseil repose depuis l'Assemblée générale 2020 sur un indicateur ESG, à hauteur de 15% de sa part variable cible. Cet indicateur a été étendu en 2021 à la part variable de l'ensemble du Comité Exécutif Opérationnel de l'Entreprise.</p>	<p>Pas d'ISR dans les PE pour l'instant. 15% Part variable de la rémunération du Comex indexée ISRI- La réponse 2020 indiquait 1 fond ISR - plus rien en 2021 ?</p>

ENGIE	<p>Les salariés peuvent notamment accéder depuis 2007 en France à l'un des premiers fonds d'épargne salariale s'appuyant sur des critères ESG prévus par accord.</p> <p>En 2012, le Groupe a également créé un des premiers FCPE solidaire dédié dans lequel 5 à 10 % de l'actif est prêté à la SAS Rassembleurs d'Energies (filiale à 100 % d'ENGIE, certifiée B.Corp), contribuant au financement de projets d'accès à l'énergie durable. Ces 2 supports représentent près de 10% de l'épargne diversifiée des salariés français.</p>	<p>Précurseur en matière d'ESG mais ne propose que 2 fonds RSE pour l'investissement ne représentant que 10% des encours. Réponse identique qu'en 2020</p>
ESSILORLUXOTTICA	<p>Profit-sharing agreements have not changed in 2020.</p> <p>Profit-sharing schemes at Essilor are based on criteria related to financial and economic performance: revenue growth and adjusted operating profit of EssilorLuxottica.</p> <p>CSR objectives are part of the annual variable compensation of the Executive Corporate Officers (10% related to the reduction in greenhouse gas emissions) and that of Essilor's managers (between 10% and 20% of quantifiable objectives related notably to the reduction in greenhouse gas emissions, the reduction in water consumption, the strengthening of the employee shareholding programs and the increase of the proportion of women in management roles).</p>	<p>investissement responsable uniquement ouvert ou management sur la partie variable du salaire- 37% des fonds disponibles sont ISR. ajout de la partie variable des salaires investie en ISR</p>
HERMES INTERNATIONAL	<p>Dans le cadre de ses dispositifs groupe d'épargne salariale, l'ensemble des collaborateurs en France ont accès à différents fonds, proposés par le gestionnaire bancaire, l'un des leaders dans le domaine en France.</p> <p>Parmi ces fonds le Multipar Solidaire Oblig Responsable est labélisé (i) ISR, (ii) Finansol (Label de la Finance Solidaire) et (iii) CIES (Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale).</p> <p>Les encours à fin 2020 sur ce fonds représentaient près de 20% du total.</p> <p>Les collaborateurs choisissent librement le support de leur investissement d'épargne salariale et sont sensibles à la clarté et la transparence sur les objectifs, le fonctionnement et le rendement des différents fonds qui leur sont proposés.</p>	<p>Fonds proposés par le gestionnaire bancaire. peut être biaisé suivant le gestionnaire. 20% de fonds responsables. Réponse 2021 plus étoffée qu'en 2020 mais toujours un seul fond ESG propose aux salariés - Sequoia Diversifié & Solidaire</p>
KERING	<p>Les dispositifs d'épargne salariale et retraite des collaborateurs du Groupe sont déterminés selon la législation et les systèmes d'épargne et retraite spécifiques à chaque pays. La majorité des systèmes existants sont composés de trois piliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un premier pilier constitué par des régimes légaux d'épargne ou retraite de base ; - un deuxième pilier complémentaire de caractère obligatoire ou volontaire ; et - un troisième pilier individuel. <p>Tous les collaborateurs du groupe ont accès à un système d'épargne ou retraite selon le contexte spécifique à leur pays. La réglementation des investissements des régimes d'épargne et retraite stipule des règles strictes et impose pour la plupart la monnaie locale. Ainsi, l'existence de fonds d'investissement socialement responsables dépend du contexte législatif et du marché financier de chaque pays. Dans la majorité des cas, la gamme de fonds d'investissement socialement responsables est encore en cours de développement. Par ailleurs, ce type de fond est assez récent et, par conséquent, la part des encours d'épargne et retraite dans les fonds labélisées est encore limitée. Les encours des régimes ont été historiquement investis dans les fonds traditionnellement existants dans les différents pays.</p> <p>Dans tous les contextes législatifs où cela est possible, Kering porte une attention particulière à la structure des gammes de fonds d'investissements proposés de façon à offrir graduellement toujours davantage de fonds socialement responsables. Ainsi en France, où les dispositifs d'épargne et retraite ont été mis en place au sein de chaque filiale française du Groupe, entre 25 % et 50 % de la gamme de fonds d'investissement proposés aux collaborateurs bénéficient d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR). Aux Etats-Unis, la gamme de fonds responsables est en cours d'expansion et, au Royaume-Uni, le fond qui concentre la majorité des encours s'engage davantage dans les investissements responsables et dans la neutralité carbone. En Italie et en Asie Pacifique, les systèmes d'épargne et retraite accordent actuellement moins de latitude d'action.</p>	<p>Fonds solidaires- Les réponses 2020 et 2021 laissent sous-entendre que K. ne compte pas sur l'épargne salariale pour alimenter leur propre fond. Le dispositif d'épargne salariale des collaborateurs du Groupe est déterminé au sein de chaque filiale française du Groupe. Dans tous les cas, entre 25% et 50% de la gamme de fonds d'investissement proposés aux collaborateurs bénéficient d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR).</p>
LEGRAND	<p>Huit fonds sont proposés aux salariés français dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise (PEE) et du plan d'épargne retraite (PERCO) dont deux fonds « Legrand » (Actions Legrand et Legrand Obligations privées).</p> <p>Sur les six fonds non-Legrand, deux fonds bénéficient de labels responsables ISR, CIES et FINANSOL.</p> <p>Au global, un tiers des fonds proposés non Legrand bénéficient d'un label responsable et environ 25% de l'encours d'épargne est placé dans ces fonds labélisés (situation avril 2021).</p> <p>Enfin, les salariés qui décident d'investir leur épargne dans les fonds Legrand (Actions Legrand ou Legrand Obligations privées) soutiennent ainsi la politique RSE du Groupe.</p>	<p>30% des fonds responsables- décision d'investissement par les salariés. Si investissement dans fonds Legrand soutient la politique RSE du groupe (-) Réponse identique qu'en 2020 tourne différemment pour l'investissement en fonds Legrand</p>

L'OREAL	<p>4 des 6 fonds proposés aux salariés français vont faire l'objet d'une demande de labellisation ISR en 2021, soit pour 77% de l'encours des fonds proposés hors actions L'Oréal. Les salariés qui investissent en actions L'Oréal soutiennent par leur engagement quotidien la politique volontariste du Groupe en matière ESG.</p>	<p>Investissement des sommes sur le fond groupe ou fond solidaires. Les Maisons se donnent également pour objectif d'augmenter la possibilité de placements dans des fonds solidaires à l'avenir ; cette politique éthique, solidaire et environnementale fait l'objet de discussions régulières avec les partenaires sociaux. Plusieurs véhicules d'investissement sont proposés aux salariés pour le placement de leur intéressement. Depuis 2008, le fonds Diversifié et solidaire, géré par Amundi Epargne d'Entreprise, a un profil ISR affirmé. Toutefois, il n'a pas fait l'objet d'une demande d'attribution d'un label. De plus, les salariés qui investissent leur intéressement en actions L'Oréal soutiennent, par leur engagement quotidien, la politique volontariste du Groupe en matière environnementale, sociale et sociétale.</p>
---------	---	--

<p style="text-align: center;">LVMH</p>	<p>La loi n'impose pas aux entreprises de souscrire à des fonds labellisés. Toutefois, cette pratique est de plus en plus répandue au sein des entreprises. Ainsi, les Maisons proposent de nombreux fonds solidaires labellisés (Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES), Finansol, Greenfin, Investissements Socialement Responsables (ISR)) rattachés à des ministères (finances, écologie) ou des organisations syndicales. Ces fonds permettent aux salariés de placer l'intéressement de manière éthique et responsable.</p> <p>A titre d'exemples, les Maisons Parfums Christian Dior, MHCS, Moët Hennessy SAS Holding, Hennessy, Sephora, Louis Vuitton offrent aux salariés la possibilité de placer l'intéressement dans des fonds labellisés CIES, Finansol, ISR (ex : BNP Multipar solidaire dynamique, BNP Equilibre, Amundi label Prudence, Amundi label Actions Euroland, Amundi Diversifié solidaire ; Amundi Equilibre solidaire ESR, Multipar Solidaires, Amundi Label Equilibre Solidaire).</p> <p>Toutes les Maisons ont pour objectif d'augmenter la possibilité de placements dans des fonds solidaires à l'avenir; cette politique éthique, solidaire et environnementale fait l'objet de discussions régulières avec les partenaires sociaux.</p>	<p>Investissement des sommes sur le fond groupe ou fond solidaires Réponse sensiblement identique entre 2020 et 2021, par contre, il insiste encore sur les fonds solidaires, cette pratique responsable s'est répandue. Ainsi, les Maisons proposent de nombreux fonds solidaires labellisés (Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale (CIES), Finansol, Greenfin, Investissements Socialement Responsables (ISR)) qui permettent aux salariés de placer l'intéressement de manière éthique et responsable.</p>
<p style="text-align: center;">MICHELIN</p>	<p>Le Plan Epargne Entreprise (PEE) propose sept fonds dont un ayant un label ISR. Le Plan Epargne Retraite Collectif (PERCO) propose quatre fonds dont exclusivement des fonds avec un label ISR. Le PEE et PERCO ont en commun un fonds ISR et solidaire. Les fonds ISR sont ouverts à l'ensemble des salariés et cumulent 25% de l'encours d'épargne.</p> <p>Les salariés en France ont également accès à un dispositif d'épargne retraite « article 83 ». Il propose 6 fonds, dont 1 fonds ESG qui concentre 33% de l'encours.</p> <p>L'Entreprise étudie bien évidemment comment faire évoluer l'Epargne Salariale vers plus de fonds responsables et/ou plus verts. Toute évolution ne peut cependant se faire qu'à l'issue de notre réflexion sur ce que devrait être l'épargne entreprise dans les années à venir notamment dans le cadre de la loi PACTE.</p> <p>La plupart des employés du groupe ont accès à des plans d'épargne ou de retraite. Nous attendons de nos gestionnaires de fonds qu'ils évaluent soigneusement les risques ESG lors de leurs décisions d'investissement. Pour les plans gérés par des compagnies d'assurance, la grande majorité de nos assureurs ont une politique ESG. Dans certains pays, comme au Royaume-Uni, le fonds par défaut qui représente la moitié des actifs totaux du régime à cotisations définies britanniques est un fonds ESG. Dans les pays où nous avons des options de choix individuels de fonds/fenêtre de courtage, des fonds ESG ou éthiques sont disponibles.</p>	<p>Epargne 1 fonds responsable sur 7. Plan Retraite tous les fonds sont responsables. Compte sur les gestionnaires de fonds pour faire une sélection Responsable des fonds. Première partie de reponse identique a 2020, ajout de la partie plan retraite</p>
<p style="text-align: center;">ORANGE</p>	<p>92 % des fonds d'épargne salariale et retraite proposés par l'entreprise à ses salariés contiennent des encours dits ISR (Investissement Socialement Responsable) et 50 % d'entre eux bénéficient d'un label responsable ; à la demande d'Orange, l'ensemble des gestionnaires du Groupe procèdent actuellement à l'analyse des fonds non encore labellisés en vue de leur labellisation prochaine.</p> <p>Ainsi, les fonds proposés aux salariés dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale et retraite d'Orange répondant aux critères ISR et/ou disposant de fonds sous-jacents labellisés, hors actionnariat salarié, sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Dynamis Solidaire, dont l'encours ISR représente 100 % du fonds ; -Evolutis avec 2 des 4 fonds sous-jacents labellisés, représentent un encours ISR de 6,4 % du fonds ; -Actions Euro Monde, dont l'encours ISR représente 36 % du fonds ; -Obligations Euro Monde, dont l'encours ISR représente 16 % du fonds ; -Monétaire Euro avec 1 des 3 fonds sous-jacents ISR labellisé, représentent un encours ISR de 77 % du fonds ; -Epsens Emploi Santé Solidaire est 100 % labellisé CIES et Finansol ; -5 fonds Amundi Retraite ESR dont l'encours ISR représente 57 % des fonds. <p>Ainsi, à fin mars 2021, la part des fonds ISR dans le total de l'encours de l'épargne salariale et retraite d'Orange, hors actionnariat salarié, représente près de 30 %.</p> <p>En France, 100 % des salariés du Groupe ont accès à ce dispositif global d'épargne ou de retraite, et à l'échelle du monde, ce sont près de 60 % des salariés du Groupe qui ont accès à ce dispositif, chaque filiale étant autonome en la matière.</p>	<p>target de 100% de fonds avec part des encours ISR presque atteint. Investissement reel 30% d'ISR/ Les salaries peuvent s'ils le souhaitent investir totalement en fonds labelises responsables.Reponse beaucoup plus detaillee qu'en 2020. Volonte de tendre vers un investissement 100% responsable-- Sequoia Obligations € : Avec un encours de 26 M€</p>

PERNOD RICARD	Certains des fonds d'épargne salariale ont aussi un label responsable, dont un fonds labellisés CIES, SFDR 9, investi 100% ESG. Nous avons déployé un plan d'actionnariat salarié en 2019, ouvert à 75% des salariés. Une seconde édition qui couvrirait encore plus de nos collaborateurs devrait être mise en place pendant cet exercice, sous réserve de l'obtention des autorisations administratives nécessaires. C'est d'ailleurs l'objet des vingt quatrième et vingt cinquième résolutions.	
PUBLICIS	<p>Oui, cela fait déjà plusieurs années que ces critères sont proposés à nos salariés.</p> <p>Les plans d'épargne entreprise sont gérés par différents prestataires au sein du Groupe en France mais ont un point commun : d'une part, ils proposent des dispositifs intégrant des actions de solidarité et, d'autre part, ces dispositifs s'appliquent par défaut quand les salariés ne font pas de choix.</p> <p>Par exemple, pour un de nos prestataires les plus importants, sur les 5 fonds proposés, 4 disposent des labels ISR gouvernemental et CIES. S'agissant de ce prestataire, la proportion de fonds labellisés dans le dispositif PEE est de 86%. Ces fonds sont proposés à tous les salariés concernés.</p> <p>En France, nous n'avons pas encore de dispositif en matière d'épargne retraite mais la réflexion avance très activement sur ce sujet.</p>	fonds solidaires choisis par défaut si le salarié n'arbitre pas. société utilise plusieurs prestataires mais a priori leur plus gros investiraient 86% en Responsable. Pas d'infos sur les autres-reponse plus étoffée qu'en 2020 mais pas de changement notable. Cependant volonté de faire évoluer l'investissement en general vers du developpement durable.
RENAULT	<p>En France, huit fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) sont proposés aux salariés dans le cadre de l'épargne salariale. Parmi ces FCPE, le fonds « Renault France » est investi presque à 100% en actions Renault et, de ce fait, ne rentre pas dans le cadre des critères d'attribution des labels responsables. Sur les sept autres FCPE, cinq bénéficient d'un label responsable, comme indiqué ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Multipar Monétaire SR : ISR, CIES. • Multipar Obligataire Solidaire : ISR, CIES, Finansol • Multipar Equilibre Solidaire : ISR, CIES, Finansol • Multipar Actions : ISR, CIES • Renault Mobilize Solidaire : ISR, Finansol • CMCIC Perspective Certitude : Pas de label • CMCIC Perspective Monde : Pas de label. <p>Par ailleurs, la proportion des salariés et le montant des actifs de chacun des FCPE sont détaillés à la page 247 du Document d'enregistrement universel 2020.</p> <p>A l'international, deux FCPE ont été mis en place au niveau du Siège dans le cadre des dispositions du plan d'épargne Groupe (PEG) et sont investis presque à 100% en actions Renault : les fonds « Renault Shares » et « Renault International ». Les modalités fiscales et sociales en matière d'épargne et de retraite varient en fonction de la législation locale. C'est pourquoi chaque pays met en œuvre sa politique d'épargne salariale et veille à sa conformité. A l'exception des deux FCPE internationaux mis en place par le Siège, le Groupe n'est pas en mesure de publier des informations sur les dispositifs d'épargne salariale qui peuvent exister dans les différents pays où ses filiales opèrent.</p>	bonne proportion de label. La réponse 2021 est plus fournie que celle de 2020.
SAFRAN	<p>L'épargne salariale chez Safran est composée d'un Plan d'Epargne Groupe (PEG), d'un Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCOL), ainsi d'un Plan d'Epargne Groupe International (PEGI). Pour la France, un dispositif de retraite supplémentaire dit « article 83 » existe également pour les cadres.</p> <p>Sur les 5 fonds composant le Plan d'Epargne de Groupe Safran, 2 d'entre eux bénéficient d'un label responsable :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 FCPE disposant du label ISR : « Safran Ethique Solidaire » • 1 FCPE dit « solidaire » (dont l'actif est investi entre 5 et 10% en titres émis par des entreprises solidaires agréées) : « Safran Mixte Solidaire ». <p>Sur les 7 fonds composant le PERCO Safran, 5 bénéficient d'un label responsable :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 FCPE disposant du label ISR, CIES et Finansol : EPSSENS Actions ISR et EPSSENS Monétaire ISR • 2 FCPE disposant du label ISR : Safran Ethique Solidaire (déjà présent dans le PEG), Safran Retraite Actions ISR. • 1 FCPE avec une gestion à l'approche ISR : Safran Retraite Obligations ISR. <p>Les valeurs des cinq FCPE Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCOL) qui bénéficient d'un label responsable représentent 97% des montants investis dans le Plan d'Epargne Retraite Collectif.</p>	Choix plutôt important de fonds label responsable et supports très utilisés sur le PER-reponse identique qu'en 2020 avec ajout de la proportion

<p style="text-align: center;">SAINTE-GOBAIN</p>	<p>Le Plan d'Épargne Groupe (PEG) permet aux collaborateurs d'acquérir des actions du Groupe en bénéficiant d'une décote et dans certains pays un abondement complémentaire. Proposé dans 46 pays, le PEG est accessible à plus de 88% des collaborateurs du Groupe.</p> <p>Ainsi, la part du capital de Saint-Gobain détenue par les salariés par l'intermédiaire des fonds d'épargne Groupe est de 9,1% en 2020.</p> <p>Le Groupe propose en complément 3 fonds d'épargne salariale diversifiés dans son Plan d'Épargne Groupe. Si ces fonds ne sont pas labélisés ISR, ils intègrent tous des dimensions de performance ESG. L'un des fonds est particulièrement axé sur l'investissement vers l'économie bas carbone.</p> <p>En matière de retraite, une démarche globale de labélisation ISR des fonds investis est menée en France. En 2021, la proportion de fonds labélisés est de l'ordre de 60%.</p> <p>Dans les autres pays, les fonds intègrent des critères ESG mais ne disposent pas de label spécifique.</p>	<p>Pour l'épargne l'entreprise encourage grandement ses salariés à investir dans le groupe et non dans des fonds. Pas de fonds labélisés responsables pour l'épargne mais suit approche ISR. En revanche 60% de fonds labélisés pour la retraite. réponse quasi similaire à 2020: changement 1 fond était labélisé CIES en 2020 qui n'apparaît plus en 2021</p>
<p style="text-align: center;">SANOFI</p>	<p>Nous avons 1 FCPE ESR solidaire dans le cadre de l'Épargne salariale (PEG) et un FCPE contenant de l'ISR dans l'Épargne Retraite (PERCOL).</p> <p>Le fonds FCPE Amundi Label Harmonie Solidaire ESR-F n'est proposé que pour le PEG France (salariés de stés françaises et ayant 3 mois d'ancienneté). La part solidaire de ce fonds représente 9,03 % du FCPE. (47,62 % en monétaire, 32,43 % en taux, 10,91 % en actions, 0,01 % autres).</p> <p>Il est investi dans 43 entreprises solidaires couvrant majoritairement les thématiques Emploi et Logement, Santé, Education et le respect des ressources naturelles, ainsi qu'en diversification la Solidarité Internationale, notamment via l'activité de microcrédits. LE FCPE Amundi Label Harmonie Solidaire ESR-F représente à fin février 21 :</p> <ul style="list-style-type: none"> •1,51 % de l'encours total PEG, salariés internationaux compris. •2 % de l'encours total PEG France <p>Le PERCOL est un Plan d'Épargne Retraite proposé à tous les salariés appartenant à des sociétés françaises et ayant 3 mois d'ancienneté. Il comprend un FCPE Retraite Actions socialement responsables et solidaires. À ce titre, l'actif du Fonds est investi entre 5 et 10 % en titres émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 3332-17-1 du Code du travail ou en parts de FCPR ou en titres émis par des sociétés de capital-risque, sous réserve que leur actif soit composé d'au moins 35 % de titres émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 333217-1 du Code du travail. Une part de l'encours est donc consacrée au financement de projets solidaires en faveur de l'insertion et de l'emploi, de l'accès au logement social, de l'humanisme et du respect des droits sociaux, via l'investissement dans ces titres émis par les entreprises solidaires et détenues par le FPS Mirova Solidaire. LE FCPE Retraite Actions socialement responsables et solidaires représente 10,61 % de l'encours total PERCOL à fin février 21.</p>	<p>Retraite</p>
<p style="text-align: center;">SCHNEIDER ELECTRIC</p>	<p>Parmi les fonds proposés au sein des dispositifs d'épargne salariale de Schneider Electric, le fonds Schneider Energie Solidaire (ECOFI INVESTISSEMENT) bénéficie du label Finansol. La SICAV et le FCPE ne disposent pas du label ISR d'Etat mais répondent au processus ISR de niveau 3 plus contraignant puisqu'il réduit l'univers d'investissement de 60 %.</p> <p>Le fonds Schneider Energie Solidaire représente 4 % des encours du PEG et 3 % des encours du PERCO. Le fonds Schneider Energie Solidaire est proposé à l'ensemble des salariés français.</p> <p>En France, 100 % des salariés ont accès à l'Article 83 (retraite supplémentaire d'entreprise obligatoire). En dehors de la France, plus de 50 % des employés de Schneider Electric bénéficient de plans de retraite supplémentaires financés par l'entreprise, en plus de la retraite statutaire disponible dans tous les pays.</p> <p>Afin d'appuyer sa responsabilité fiduciaire, le Groupe a défini des recommandations d'investissement mondiales incluses dans sa politique globale d'avantages sociaux. Sur la base de ces directives, Schneider Electric recommande à toutes les filiales de proposer aux employés des options d'investissement crédibles, diversifiées et durables, en accord avec les considérations ESG. En France, le fonds Renaissance (COMGEST) remplit à 20 % les normes ESG1, à 74 % les normes ESG2 et à 6 % les normes ESG3. Le fonds Renaissance représente 6 % des encours de l'Article 83.</p>	<p>Fonds solidaires + Retraite- La réponse est plus détaillée en 2021 et toujours orienté sur l'investissement solidaire- Le fonds Schneider Electric Solidaire a été constitué pour faciliter l'accès à l'énergie des populations défavorisées et les initiatives entrepreneuriales dans les domaines de l'électricité et des énergies renouvelables. Labellisé par ISR et Finansol, il réunit près de 3% de l'épargne salariale du Groupe.</p>

SOCIETE GENERALE	<p>L'ensemble des plans d'épargne salariale Société Générale, périmètre France (plans d'épargne d'entreprise, plan d'épargne de groupe et les plans d'épargne retraite collectif), proposent des Fonds Communs de Placement d'Entreprise ISR (« Investissement Socialement Responsable ») et labellisés par le CIES.</p> <p>Ces fonds labellisés représentent la moitié des FCPE de la gamme de fonds (hors fonds d'actionariat salarié) du PEE/PEG SG. L'encours cumulé ISR du groupe Société Générale au 31 décembre 2020, tout support d'épargne confondu, est de 339 millions d'euros.</p> <p>Le pourcentage des fonds ISR de Société Générale est de 19% de l'encours et de 7% pour le Crédit du Nord (CDN), la part de chacun des fonds étant la suivante : voir tableau.</p> <p>Ces fonds sont proposés à l'ensemble des salariés.</p>	la société laisse le choix d'investissement libre aux salariés qui disposent de 50% de possibilité d'investissement responsable.
STELLANTIS	<p>Our responsibility as a company is to create sustainable and shared value for our people, also inspired by the previous experience at former PSA and former FCA. Concerning former PSA employees:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Employee savings: <ul style="list-style-type: none"> oA fund « ISR Impact rendement solidaire » (ISR label). oAssets: 2.4% of total employee savings outstanding assets (France and international) oOffered to 100% of French employees (internationally, only employee share ownership, no diversified savings plan) • Supplementary retirement plans: <ul style="list-style-type: none"> o In France: 43% of employees o Since January 1, 2021, employees have been offered a fund “AXA Génération tempéré solidaire” (ISR fund). We are currently in the transition phase between Article 83 and the PERO. o Accessible to employees switching to free fund management from May 2021 o On retirement plans outside France, no ESR funds in the UK or in Germany. <p>Concerning former FCA employees:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Supplementary retirement plans: <ul style="list-style-type: none"> o74% of employees eligible for a supplementary retirement plan oApprox. 76% of these employees participated in this type of plan, representing roughly 57% of the total employee base oSupplementary retirement plans provided by FCA fall into two categories: defined contribution plans and defined benefit plans 	Création de valeur pour les employés
ST MICROELECTRONICS	<p>En France, notre dispositif d'épargne salariale propose sept fonds dont l'un est ISR Solidaire et est validé par le CIES. Il s'agit du FCPE Natixis Avenir Mixte Solidaire. Ce fonds est proposé à 100% des salariés de l'entreprise. Il représente aujourd'hui 7% des encours de notre dispositif d'épargne salariale.</p> <p>Nous ne publions pas les autres données demandées.</p>	
TELEPERFORMANCE	<p>Il n'existe pas, à ce jour, de mécanismes d'épargne salariale au niveau du Groupe.</p>	Réponse identique a 2020

<p style="text-align: center;">THALES</p>	<p>En France, les salariés du Groupe peuvent investir leur intéressement ou participation dans plusieurs fonds ayant des compartiments ou investissements labellisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le compartiment Solidaire du FCPE Epargne Solidaire Dynamique Thales est labellisé Finansol, association qui participe à l'amélioration continue de la gestion socialement responsable de ce fond. Il représente 7,81% des montants investis dans ce FCPE au 31/03/2021. - Le fonds Epargne Solidaire Equilibre Thales est investi à hauteur de 7,50% dans un fonds bénéficiant d'un label FINANSOL ainsi que du nouveau label « Relance » lancé par les pouvoirs publics. - Le fonds Thales Actions Euromonde est investi à hauteur de 32,11% dans un fonds bénéficiant du label d'Etat. Les salariés peuvent également investir dans le fonds Epargne Solidaire Equilibre Thales qui a été répertorié, en vertu de la nouvelle classification réglementaire applicable, comme intégrant pleinement les critères de développement durable dans son processus de gestion. Les autres fonds d'épargne salariale (à l'exception de ceux investis en titres de l'entreprise) vont connaître une évolution de leur processus de gestion visant à intégrer de façon croissante ces critères de développement durable. <p>S'agissant des dispositifs de retraite, la politique est définie par pays en fonction de la réglementation locale.</p>	<p>Choix libre des salariés mais bonne anticipation de l'entreprise dans l'investissement responsable en obligations et en actions. Evolution prévue du reste des fonds. En France pas de Plan Retraite entreprise. Réponse plus étoffée qu'en 2020 mais pas de changement notable. Cependant volonté de faire évoluer l'investissement en général vers du développement durable.</p>
<p style="text-align: center;">TOTAL</p>	<p>Le dispositif d'épargne salariale de TotalEnergies est composé d'une gamme de 7 FCPE dédiés hors actionnariat salarié. Ces FCPE sont proposés au personnel de la quasi-totalité des sociétés françaises du Groupe (environ 40 000 collaborateurs) dans les PEE et/ou les PERCO, selon leur horizon de placement.</p> <p>La gouvernance des FCPE est assurée par des conseils de surveillance composés aux deux tiers des représentants salariés porteurs de parts des FCPE et accompagnés d'un cabinet de conseil spécialisé, se chargeant de vérifier la conformité de la gestion mise en œuvre, et effectuant une analyse sur la base de critères ESG (méthode SustainAnalytics).</p> <p>TotalEnergies propose dans son plan d'épargne entreprise des fonds dédiés exclusivement à l'actionnariat salarié, investis en titres de l'entreprise, ainsi que 7 fonds diversifiés, exclusivement proposés aux salariés de TotalEnergies. A ce titre, ces fonds n'ont pas été soumis à une demande de labellisation responsable. Pour autant, l'approche durable en termes de gestion est une préoccupation partagée de longue date par l'ensemble des acteurs de l'épargne salariale de TotalEnergies.</p> <p>9 Gaz à effet de serre émis par nos installations opérées et nos consommations d'énergie en France au périmètre SSC (scope 1 et 2).</p> <p>12</p> <p>L'un des trois premiers FCPE (TOTAL DIVERSIFIÉ EQUILIBRE ET SOLIDAIRE : plus de 20 % des encours hors actionnariat salarié) est d'ailleurs sous gestion ISR depuis 2006. La gestion est confiée à CANDRIAM BELGIUM, un acteur majeur de l'investissement durable depuis 25 ans. Ce FCPE comprend par ailleurs une poche solidaire (8 % de l'actif) investie dans le fonds à impact social FINANCE ET SOLIDARITÉ – AMUNDI qui dispose du label Finansol, de l'agrément préfectoral « Entreprise solidaire » et d'un positionnement en article 9 (« Produits avec objectifs / Impact ESG ») au sens du règlement européen SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation). TotalEnergies a retenu ce fonds d'investissement socialement responsable comme fonds diversifié de référence de son PERCO en gestion pilotée.</p> <p>Les équipes de gestion des autres FCPE de la gamme intègrent les analyses extra-financières (process ESG) lors de la construction des portefeuilles. Le volet extra-financier fait l'objet d'une revue détaillée à chaque réunion des conseils de surveillance des FCPE de TotalEnergies.</p> <p>Les 4 FCPE les plus utilisés par les salariés pour diversifier leurs avoirs (80% des encours hors actionnariat salarié) sont classés en article 8 (« Produits avec caractéristiques ESG ») au sens de la réglementation SFDR.</p> <p>Par ailleurs, plus de 50 % des salariés du Groupe bénéficient d'un système d'épargne retraite. Les salariés concernés sont présents dans plus de 50 pays.</p> <p>Dans le cadre de son dispositif de retraite complémentaire en France (Article 83), le groupe propose aux collaborateurs d'investir sur un fonds en euros et 4 fonds diversifiés dont 2 disposent d'un label ISR, représentant 50% des encours (hors fonds en euros).</p>	<p>Fonds non labellisés mais investissement solidaire confiés à des sociétés de gestion investissement durable - gestion dite ISR. 80% des investissements hors actions TOTAL sont qualifiés d'ESG - sans label. Fonds retraite à 50% labellisés responsables- Réponse 2021 plus précise que 2020</p>

UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD	<p>Parmi les sept fonds du Plan Epargne Groupe (hors Fonds URW), 2 fonds bénéficient d'un label responsable, soit quasiment 30 % des fonds d'épargne salariale proposés aux collaborateurs URW :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le Fonds Amundi Label Equilibre Solidaire ESR – F est un FCPE multi-entreprises qui combine les deux approches ISR et Solidaire. Il est investi de façon équilibrée entre supports actions et taux (obligations, monétaire) sélectionnés dans un univers de valeurs socialement responsables (répondant à des critères extra-financiers environnementaux, sociétaux et de gouvernance d'entreprise). Il détient entre 5 et 10 % de titres solidaires (sociétés favorisant l'emploi et l'insertion sociale). - Le Fonds Amundi Label Actions Euroland ESR - F est un FCPE multi-entreprises labellisé par le CIES (Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale). Il est investi en supports actions sélectionnés dans un univers de valeurs socialement responsables (répondant à des critères extra-financiers environnementaux, sociétaux et de gouvernance d'entreprise). <p>De manière plus générale, tous les fonds disponibles dans notre Plan Epargne Groupe bénéficient d'un filtre ESG (Environnement, Social et Gouvernance) dans le choix des titres intégrés, à travers la prise en compte du développement durable et des enjeux de long terme dans la stratégie des entreprises.</p> <p>Il n'existe pas de Plan Epargne Retraite Collectif dans les filiales détenues à 100 % par le Groupe.</p>	label responsable en ligne avec les "bons élèves" tous les fonds ont un filtre ESG. Reponse identique qu'en 2020- 30 M€, est labellisé ISR et/ou solidaire ;
VEOLIA ENVIRONNEMENT	<p>Hors actionnariat direct (les fonds communs de placement d'entreprise d'actionnariat salarié représentent 4,06 % du capital), Veolia propose à ses collaborateurs quatre fonds d'épargne salariale dédiés dont l'encours total est de l'ordre de 247 M€ à date :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Sequoia ISR Monétaire, fonds ISR labellisé par le CIES, dont l'encours est de 98 M€ ; -Sequoia ISR Actions €, fonds actions sous gestion ISR, composé de deux fonds sous jacents respectivement gérés par Allianz et Mirova et tous deux sous gestion ISR, dont l'encours global est de 35 M€ ; -Sequoia Diversifié & Solidaire, dont l'encours global est de 84 M€ est investi à 32 % dans les mêmes sous-jacents que ceux du fonds ISR Actions € et à 8 % en actifs solidaires, via la SICAV Mirova Solidaire. Au total, 40 % de l'actif de ce fonds, soit environ 37 M€, est labellisé ISR et/ou solidaire ; -Sequoia Obligations € : Avec un encours de 30 M€, ce fonds est le seul de la gamme, à ce jour, à ne disposer d'aucune labellisation particulière. <p>Au total, ce sont donc 170 M€ sur 247 M€ d'épargne salariale (soit une proportion de 69 %), qui bénéficient d'un label responsable ou solidaire.</p>	Fonds solidaires- Hors actionnariat direct (les fonds communs de placement d'entreprise d'actionnariat salarié représentent un peu plus de 2 % du capital), Veolia propose à ses collaborateurs quatre fonds d'épargne salariale dédiés dont l'encours total est de l'ordre de 217 M€ à date.Reponse identique a 2020
VINCI	<p>Près de 95% des flux et des encours d'épargne salariale sont concentrés sur le fonds d'actionnariat salarié Groupe. S'agissant des autres supports existants, le Groupe a aménagé la gamme des supports disponibles en introduisant un second fonds solidaire et en portant de 1 à 3 le nombre de fonds bénéficiant d'un label :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Amundi Label Obligataire ESR (Labellisé CIES), - Amundi label Harmonie Solidaire (Solidaire et ESR), - Amundi Label Equilibre et Solidaire ESR Fonds Solidaire (Solidaire et Labellisé CIES). 	Investissement des sommes sur le fond groupe ou fond solidaires Plus de 97 % des flux et des encours d'épargne salariale sont concentrés sur le fonds d'actionnariat salarial du Groupe qui est investi en actions VINCI et, par conséquent, ne bénéficie pas d'un label responsable. Maintien de la priorité à leur fond propre, l'épargne salariale sert à la société
VIVENDI	<p>La part des fonds qui bénéficient d'un label responsable est de l'ordre de 20 à 40 % selon les entités, avec une moyenne de 25 % au niveau du groupe.</p> <p>En France, la part de salariés qui bénéficient de ce type de support est proche de 100 % par l'intermédiaire des plans d'épargne salariale, et de 70 % par l'intermédiaire des plans d'épargne retraite.</p> <p>Au sein de ces dispositifs le pourcentage d'encours investis dans ces supports représente jusqu'à 22 % des encours en fonction des dispositifs.</p> <p>Cette année, en l'absence d'opération d'actionnariat réservée aux salariés, l'abondement versé a été orienté vers le fonds labellisé Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale (CIES) et Finansol du Plan d'épargne groupe de Vivendi.</p>	

<p style="text-align: center;">WORLDLINE</p>	<p>Dans le cadre de l'épargne salariale, dans notre PEG comme dans notre PERCO mis à la disposition des salariés, le fonds ARCANCIAS ACTIONS ETHIQUES ET SOLIDAIRES 721 bénéficie du Label du Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale (CIES) qui est un label décerné par quatre des cinq confédérations syndicales représentatives (CFDT, CFE CGC, CFTC, CGT), et qui récompense les offres qui bénéficient d'une expertise reconnue en matière d'investissement responsable et qui accordent une place majoritaire aux représentants salariés dans les conseils de surveillance des fonds. Cela représente 9% des fonds du PEG hors actionnariat salarié et 16% côté PERCO.</p> <p>Le dernier plan d'actionnariat salarié a couvert 97% de l'effectif à l'étranger. Il a proposé une décote de 20% sur le cours de référence de l'action Worldline et jusqu'à 6 actions d'abondement. Un tel plan est généralement proposé tous les 18 mois et environ 30% des 20 000 salariés ont souscrit à ce plan.</p>	<p>1 seul fond responsable propose</p>
---	--	--

Sociétés	Q9 - Appliquez-vous pour votre reporting fiscal public le standard GRI 207 ? Si oui : ce reporting porte-t-il sur tous les éléments indiqués dans ce standard et si non, quels éléments avez- vous choisi de ne pas publier et pourquoi ?	
	Réponses des sociétés	Evaluation par le WBR
AIRBUS GROUP	Please see Airbus Tax Strategy 2020 available at https://www.airbus.com/content/dam/corporate-topics/corporate-social-responsibility/Airbus-Tax-Strategy-2020.pdf This document approved by the Airbus Chief Financial Officer (CFO) sets out the Group's policy and approach in managing its tax affairs. ... As a multinational group with operations and sales in various jurisdictions, Airbus is subject to a number of different tax laws. It is the Group's objective to adhere to the relevant tax regulations and to ensure tax compliance in each country.	
AIR LIQUIDE	Nous ne publions pas le reporting fiscal par pays qui est transmis à l'administration fiscale chaque année. Nous n'utilisons pas ce standard pour ne pas communiquer des informations sensibles à nos concurrents, par exemple dans des pays où notre activité est limitée avec un client prépondérant. Nous n'avons pas l'intention d'utiliser ce standard GRI 207. Nous appliquons notre charte fiscale publiée tous les ans. https://www.airliquide.com/fr/groupe/gestion-risques-financiers-fiscaux Nous vous rappelons que l'activité du Groupe est très locale avec très peu d'échanges internationaux. Par conséquent, les prix de transfert entre pays sont très limités et l'impôt est payé principalement en fonction des résultats des filiales locales. D'autre part, nous n'avons pas d'activité sans substance économique quels que soient les pays où nous avons des filiales.	N'applique pas GRI 207 et maintient sa position de ne pas l'appliquer.
ALSTOM	Pour l'instant, le reporting fiscal du Groupe n'est pas encore aligné avec tous les éléments exigés par le standard GRI 207. Néanmoins, Alstom communique les informations relatives à la lutte contre l'évasion fiscale, telles que la gouvernance de la stratégie fiscale, dans sa Déclaration de Performance Extra-Financière, conformément aux exigences de la Loi n°2018-898 du 23 octobre 2018 relative à la lutte contre la fraude. En effet, les éléments d'information 207 -1 sur l'approche de la politique fiscale, les éléments d'information 207-2 relative à la gouvernance fiscale, au contrôle et la gestion des risques ainsi que les éléments d'information 207-4 relative au reporting pays par pays sont disponibles dans la Déclaration de Performance Extra-Financière. Le reporting d'Alstom évoluera dans le futur pour tenir compte des évolutions réglementaires à venir notamment l'accès à tout public, et non plus seulement aux administrations fiscales, des données du Country by Country Reporting public européen.	Applique partiellement GRI 207
ARCELORMITTAL	You can read our Tax policy here and see the breakdown of our total tax contribution in our Factbook on page 41. On ArcelorMittal's theoretical and effective tax rate, please refer to Note 10 in our Form 20-F. This reconciles the expected tax expense (benefit) at the statutory rates applicable in the countries where we operate to the total income tax expense booked (ie our effective expense) in our P&L. In addition to our external audit process undertaken by Deloitte, ArcelorMittal's tax matters are overseen by the Corporate Finance and Tax Committee, chaired by the Chief Financial Officer, and are managed by an experienced in-house tax team. This team is supported by professional tax advisory companies when needed. Furthermore, the Group's centralised Global Tax Management System, Transfer Pricing Compliance Centre, documented internal tax procedures and guidelines all support the in-house tax team in making sure the Group meets the highest level of compliance with the tax regulations.	Ne répond pas à la question
ATOS	Atos ne souhaite pas à ce jour diffuser de données susceptibles de révéler des informations sensibles à des concurrents non soumis aux mêmes obligations de transparence. En revanche, le Groupe veille au respect des règles qui lui sont applicables en matière de transparence fiscale. En effet, dans le cadre de ses obligations légales, le Groupe déclare chaque année auprès de l'administration fiscale française l'ensemble des informations demandées dans le cadre du reporting fiscal pays par pays (« CbCR ») établi conformément aux recommandations de l'OCDE et pouvant donner lieu le cas échéant à un échange d'informations avec les administrations fiscales étrangères. Atos suivra avec attention les discussions de l'Union européenne et des Etats membres relatives au CbCR et adaptera si nécessaire sa communication afin de se conformer aux évolutions en la matière.	Ne répond pas à la question
AXA	La communication sur la transparence fiscale du Groupe AXA ne fait pas directement référence au standard GRI 207 publié fin 2019. Cependant, notre communication s'appuie sur les principes directeurs énoncés par les différentes initiatives en la matière (GRI ou B-Team par exemple). Depuis plusieurs années, le Groupe a continuellement renforcé et, continuera à le faire, sa communication fiscale à la fois qualitativement et quantitativement, notamment en publiant sa politique fiscale dans le rapport annuel depuis 2015 ainsi qu'un rapport de transparence fiscale sur le site AXA depuis 2019. Ce dernier reprend d'abord les grands principes de la politique fiscale du Groupe tant au regard de la relation avec les autorités fiscales que sur le plan des principes éthiques qui doivent guider les équipes fiscales dans le monde. Il détaille par ailleurs les engagements du Groupe en matière de transparence fiscale qui sont pour la majeure partie en ligne avec les principes GRI. Dans ce rapport, le Groupe publie des indicateurs fiscaux pour ses principaux pays (représentant plus de 90 % du chiffre d'affaires) allant ainsi au-delà des exigences réglementaires actuelles (françaises, européennes et internationales). AXA est enfin partie prenante, de manière active, dans les différentes discussions relatives aux évolutions des exigences en matière de transparence fiscale.	Applique partiellement

BOUYGUES	<p>Nous n'appliquons pas le standard GRI 207 principalement car nous considérons que la mise à disposition au public du CBCR serait de nature à porter préjudice au Groupe, du fait de l'absence de réciprocité en dehors de l'Europe et du fait de la mise à disposition des concurrents d'éléments stratégiques majeurs (marge sur contrat lorsqu'un seul contrat est réalisé dans un pays). Toutefois, nous publions sur notre site institutionnel Bouygues.com notre stratégie fiscale qui réaffirme l'adéquation entre pays d'activité et pays d'imposition.</p> <p>Enfin, nous communiquons en annexe aux comptes consolidés une réconciliation entre l'impôt théorique et l'impôt comptabilisé, ainsi qu'une répartition entre impôt France et étranger.</p> <p>Le total des prélèvements sociaux et taxes (y compris l'impôt sur les sociétés) comptabilisé par le Groupe en 2020 s'élevait à 2,8 Mds€ dont 2,1 Mds en France (74% du montant total alors que Bouygues y réalise 59 % de son CA 2020). Pour ce qui est de l'impôt sur les sociétés, la part payée en France en 2019 représentait 71 % pour une part de chiffre d'affaires de 59 %.</p>	N'applique pas GRI 207
BNP PARIBAS	<p>Depuis 2014, le groupe BNP Paribas publie chaque année des informations détaillées relatives, pays par pays, aux activités qu'il réalise et aux impôts sur les bénéfices dont il s'acquitte localement (pages 638 à 644 du « Document d'enregistrement universel et rapport financier 2020 »).</p> <p>Les données faisant l'objet de ce reporting public, complétées de celles figurant dans la note annexe aux comptes consolidés relative à l'impôt (annexe 2.I aux états financiers consolidés 2020, page 201 du même document), correspondent aux informations les plus significatives requises par la norme GRI 207-4 en matière de transparence, juridiction par juridiction, des activités et de leur soumission à l'impôt.</p> <p>En parfaite conformité avec la directive CRD IV applicable aux entreprises du secteur bancaire européen, BNP Paribas offre ainsi la possibilité aux parties prenantes de s'assurer, sur le fondement de données collectées sur longue période selon une même méthodologie, que le groupe fait preuve d'un comportement fiscalement responsable.</p> <p>Ce dernier est notamment caractérisé par des choix d'implantation guidés par le souci de répondre aux besoins de l'économie réelle et la volonté d'éviter les Etats ou territoires considérés comme non coopératifs par la France, l'Union européenne ou l'OCDE.</p> <p>Il est aussi attesté par l'importance de la contribution que le groupe BNP Paribas apporte aux recettes des Etats ou territoires dans lesquels il intervient.</p>	Applique partiellement GRI 207
CAPGEMINI	<p>Dans son ensemble, la politique fiscale du Groupe, décrite en page 191 de notre Document d'Enregistrement Universel, répond aux recommandations du standard GRI 207. Cette politique fiscale, qui se veut raisonnable et adaptée aux besoins des activités opérationnelles du groupe, décrit ainsi les principes fiscaux appliqués par le Groupe, insiste sur l'attachement de celui-ci à la conformité fiscale et à une relation de coopération avec les administrations dans l'ensemble des pays où il est implanté, rappelle qu'il n'opère pas au moyen d'entités artificielles ou de structures opaques et affirme l'importance d'affecter des ressources tant internes qu'externes à la maîtrise de la fiscalité. Le Groupe déclare ainsi ses revenus et paie ses impôts dans les pays dans lesquels les opérations correspondantes sont réalisées, reconnaissant ainsi localement la valeur générée par celles-ci.</p> <p>Capgemini est conscient de la demande croissante de transparence fiscale à l'égard des entreprises, notamment des multinationales. Son Document d'Enregistrement Universel comprend ainsi un grand nombre de données de nature fiscale. Le Groupe communique également chaque année à l'administration fiscale française, dans le cadre du "Country-by-Country Reporting", de nombreuses données dont les montants de la charge d'impôt et de l'impôt payé dans chacun des pays dans lesquels il est établi. L'administration fiscale française partage ce reporting avec les autorités fiscales de très nombreux pays.</p> <p>Le Groupe ne détaille pas en revanche sa charge fiscale pays par pays dans sa communication financière. En effet, il n'est pas jugé opportun de rendre publique une information commercialement sensible susceptible de refléter le niveau d'activité et la profitabilité locale de nos activités, tout particulièrement à l'égard de concurrents étrangers non soumis aux mêmes critères de transparence. Toutefois, lorsque les travaux en cours au niveau européen tendant à rendre public ce Country-by-Country Reporting auront abouti, le Groupe se conformera bien entendu à ses futures obligations.</p>	Applique partiellement GRI 207
CARREFOUR	<p>Carrefour applique une politique de conformité et de transparence fiscale, garantie par la présence d'une équipe fiscale dans chacun de ses pays d'implantation. Dans ces pays, le Groupe entretient avec les autorités fiscales des relations de confiance et de long terme. Il assure la conformité de ses opérations avec les réglementations fiscales, faisant en sorte de payer un montant d'impôt approprié en fonction du lieu de création de la valeur de son activité commerciale, sans transférer artificiellement de valeur au sein de juridictions à faible niveau d'imposition. Le Groupe n'utilise pas de structures opaques ni d'entités dans des paradis fiscaux de façon à dissimuler des informations utiles pour les autorités fiscales. Il applique le principe de pleine concurrence aux prix de transfert et n'utilise pas les prix de transferts comme un outil de planification fiscale. Le Groupe applique une politique de flux intra-groupe conforme avec les principes OCDE et garantit la transparence, notamment par la mise en place de la déclaration pays par pays (Country-by-Country Reporting – CBCR).</p> <p>Le reporting fiscal de Carrefour est conforme aux principes du SASB (Sustainability Accounting Standards Board), de la GRI (Global Reporting Initiative) et de la TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) afin de s'assurer de la complétude de sa démarche. Des tables de correspondance sont disponibles dans le Document d'Enregistrement Universel 2020.</p>	Ne répond pas à la question

<p style="text-align: center;">CREDIT AGRICOLE</p>	<p>La politique fiscale de Crédit Agricole S.A. obéit à des règles de transparence et de responsabilité qui nécessitent le respect des lois et réglementations fiscales en vigueur dans les États et territoires où il exerce ses activités. Cette politique fiscale correspond à l'approche de la norme GRI-207. Ainsi, le Document d'Enregistrement Universel (DEU) 2020 de Crédit Agricole SA reprend les informations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Approche de la politique fiscale GRI 207-1 (voir DEU Chapitre 2 Performance extra financière, page 84); -Gouvernance fiscale, contrôle et gestion des risques GRI 207-2 (voir DEU pages 131, 312, 520, 588, 643) -Implication des parties prenantes et gestion des questions liées à la politique fiscale GRI 2073 (voir DEU chapitre 2 Performance Extrafinancière, pages 84 et 109). <p>Par ailleurs, Crédit Agricole S.A. est également transparent à propos de son organisation, ses implantations, sa structure et ses opérations. Ainsi, il entretient une relation professionnelle et de coopération avec toutes les autorités fiscales dans tous les pays où il opère et divulgue complètement et de manière transparente toutes les informations pertinentes dans le respect de ses obligations juridiques.</p> <p>Enfin, Crédit Agricole S.A. publie, pays par pays conformément à la norme GRI 207-4, les effectifs en équivalent temps plein, le produit net bancaire réalisé localement, son résultat avant impôts, les impôts et les bénéfices dans chaque État, en distinguant l'impôt courant et l'impôt différé, ainsi que les subventions publiques reçues (voir DEU pages 660 et 661). Crédit Agricole S.A. publie également chaque année la liste de ses filiales et implantations avec leur dénomination sociale, la nature de l'activité, et leur localisation.</p> <p>Crédit Agricole S.A. adresse également chaque année un autre reporting par pays à l'Administration fiscale française (CGI article 223 quinquies C) qui peut ensuite échanger cette information avec les Administrations fiscales étrangères.</p>	<p>Applique GRI-207</p>
<p style="text-align: center;">DANONE</p>	<p>Danone applique les standards GRI 207-1, GRI 207-2, et GRI 207-3. Danone affirme dans sa Politique Fiscale, mise à jour annuellement sur son site internet, son objectif de gérer sa fiscalité de façon responsable, en s'engageant à ne pas mettre en place des montages fiscaux artificiels, frauduleux ou déconnectés de la réalité opérationnelle. En interne, Danone a également déployé un code de conduite. En externe, Danone participe aux discussions sur la fiscalité avec ses parties prenantes. Ainsi, l'entreprise soutient l'initiative Base Erosion and Profit Sharing de l'OCDE. Par ailleurs, elle participe à un accord de partenariat avec l'administration fiscale française dans le cadre de l'initiative Confiance Plus, qui encourage la transparence des échanges entre l'administration et les entreprises. Enfin, Danone a publié en 2019, son premier rapport de contribution fiscale où figure son reporting fiscal global et par région.</p>	<p>Applique GRI-207</p>
<p style="text-align: center;">DASSAULT SYSTEMES</p>	<p>Nous n'appliquons pas le standard GRI 207 dans son intégralité. Cependant, nous avons publié notre politique fiscale au sein du Document d'enregistrement universel 2020 (§2.6.3) et cette politique fiscale est également disponible en ligne sur notre site internet www.3ds.com/sustainability/esg-management/governance.</p> <p>Notre politique fiscale s'articule autour de trois piliers fondamentaux : la conformité fiscale, la transparence fiscale et la responsabilité fiscale.</p> <p>Elle repose sur les principes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une définition en conformité avec les réglementations en vigueur, nationales et internationales, notamment les principes issus des directives européennes et de l'OCDE, Une transparence de l'Entreprise sur son organisation, ses implantations, sa structure et ses opérations, qui sont publiées annuellement dans son Document d'enregistrement universel, l'Entreprise respectant en outre ses obligations fiscales annuelles de déclaration des données « pays par pays », • Une volonté de coopération, notamment avec les autorités fiscales, l'Entreprise n'étant par exemple pas implantée dans des Etats ou territoires non coopératifs. Par ailleurs, dans le cadre d'une démarche spontanée, Dassault Systèmes s'est engagé dans l'ICAP (« International Compliance Assurance Programme ») de l'OCDE qui est un programme de participation volontaire d'évaluation et d'assurance des risques prix de transfert dans un contexte international multilatéral coopératif. <p>Il est rappelé que Dassault Systèmes n'a de filiale que dans des pays où l'Entreprise a une activité opérationnelle et que l'Entreprise n'encourage ni ne promeut pas l'évasion fiscale</p>	<p>Applique partiellement GRI-207</p>
<p style="text-align: center;">ENGIE</p>	<p>Le Groupe publie, depuis plus de 5 ans, les montants d'impôt sur les sociétés payés dans ses principales juridictions d'implantation ainsi que diverses informations permettant de mettre ces chiffres en perspective, en complément des informations détaillées sur l'impôt sur les sociétés qui figurent dans son document d'enregistrement universel. Il communique les données du Country by country reporting (CbCR) à l'Administration française en conformité avec la loi en vigueur.</p> <p>Le Groupe a, par ailleurs, mis en place une politique fiscale soutenable, approuvée par le Conseil d'administration d'ENGIE S.A. et ceux de ses principales filiales, qui remplissent les autres standards du GRI (207-1 à 207-3). Cela démontre l'importance que le Groupe apporte aux sujets fiscaux dans sa politique ESG. Les équipes fiscales veillent au bon respect de cette ambition au quotidien et des procédures de contrôle interne existent pour s'assurer du respect de ces objectifs.</p>	<p>Applique partiellement GRI-207</p>

<p style="text-align: center;">ESSILORLUXOTTICA</p>	<p>As described on page 74 of the 2020 Universal Registration Document, the EssilorLuxottica Tax Department oversees compliance with applicable tax laws and regulations. It commits local subsidiaries to adopt a transparent, accurate and proactive policy of direct and constant interaction with tax authorities of the countries in which they operate. It also guides subsidiaries on tax matters, provides guidance on the transfer pricing approach, defines the Company tax policies and suggests adequate tax solutions to the Company's business requirements.</p> <p>In this context, the Tax Strategy of EssilorLuxottica endeavours to comply with all applicable French and international Laws and Regulations, in accordance with its Code of Ethics and it is committed to keep a cooperative and transparent relationship with the Tax Authorities in the countries where it operates, privileging, where possible, cooperative compliance regimes and utilizing, where available, tax dispute prevention instruments (such as Rulings, Advance Pricing Agreements) to ensure tax certainty.</p> <p>EssilorLuxottica files the annual country-by-country report with the French tax authority and, where required, informs tax authorities in other jurisdictions that the report has been filed in France. Pursuant to information sharing agreements/treaties, the French tax authority shares the reports with tax authorities in many other jurisdictions. Therefore, EssilorLuxottica currently is not publicly disclosing the country-by-country reporting.</p> <p>However, as the Company expands and strengthens its sustainability reporting according to nonfinancial reporting standards, including the guidelines of the Global Reporting Initiative (GRI), it will evaluate the application of the GRI 207 Standard – which is effective for reports issued after January 1st, 2021 - for financial year 2021. While there is no legal obligation to make public tax disclosures, EssilorLuxottica will give consideration to it in the context of its sustainability performance monitoring and management. Please see section “4.3.3 Protocol and organization of non-financial reporting” in the 2020 Universal Registration Document to know about the Company's Sustainability Reporting Protocol and Organization.</p>	<p>Pas d'application du standard GRI 207 ; application des règles fiscales pays par pays, sans communication globale. Va réfléchir à la mise en œuvre du standard à compter de 2021 :)</p>
<p style="text-align: center;">HERMES INTERNATIONAL</p>	<p>Comme indiqué au 2.7.2.1.1. du Document d'enregistrement universel 2020, en matière fiscale, le groupe Hermès suit les recommandations du standard de reporting RSE GRI 207.</p> <p>La stratégie fiscale d'Hermès s'articule autour des principes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> -le respect par toutes les sociétés du Groupe des réglementations en vigueur dans les Etats où ces sociétés sont implantées ; -le respect des délais prévus par les réglementations applicables dans chaque Etat, pour le dépôt des déclarations requises et le paiement des impôts dus ; -l'imposition de bénéficiaires là où s'exerce l'activité qui les génère ; -l'absence de création de structure juridique ou de mise en place d'opérations pour satisfaire un objectif principalement fiscal -la lutte contre l'évasion fiscale avec l'absence de recours à des schémas d'évasion fiscale ou à des structures dénuées de substance. <p>La localisation des activités du groupe repose exclusivement sur des choix opérationnels sans que les aspects fiscaux viennent modifier cette approche.</p> <p>Cette stratégie fiscale est mise en œuvre par la direction générale finance, qui s'appuie sur des compétences internes (la direction fiscale) et externes en France comme à l'étranger. Cette stratégie est revue et validée par le Comité Exécutif au moins une fois par an.</p> <p>Par ailleurs, le groupe Hermès a décidé d'entrer dans une relation de confiance avec l'administration fiscale française en signant le protocole de Partenariat fiscal en avril 2021. Cette démarche concrétise la volonté du groupe Hermès d'instaurer avec son administration de tutelle un dialogue fondé sur la transparence et la bonne foi.</p> <p>Le groupe Hermès, dans le cadre de ses obligations fiscales remet chaque année à l'administration fiscale française une déclaration des prix de transfert et une déclaration pays par pays (« CBCR »). Dans les États où l'échange d'information n'est pas opérationnel, le groupe dépose un CBCR auprès de l'administration fiscale locale. Ces documents et déclarations ne sont destinés qu'aux administrations fiscales à ce jour.</p> <p>Par ailleurs, le groupe Hermès s'est conformé aux obligations déclaratives résultant de l'application de la directive européenne</p>	<p>Applique GRI-207</p>

<p style="text-align: center;">KERING</p>	<p>Il n'existe pas d'obligation légale d'avoir un reporting fiscal public. Toutefois, notre politique fiscale, approuvée par le Comité d'audit du Conseil d'administration et publiée le 26 mars 2021, définit l'approche de la politique fiscale du Groupe Kering, son intégration dans l'organisation ainsi que son implication auprès des organismes professionnels internationaux. Notre Document d'enregistrement universel détaille également le rôle de la Direction fiscale au sein du groupe.</p> <p>Comme indiqué dans notre politique fiscale ainsi que dans notre Code d'éthique, Kering SA, ainsi que toutes les entités du Groupe dans le monde, en accord avec le Code d'Ethique, observent les lois fiscales locales et les normes internationales. Chaque année, conformément aux règles actuellement en vigueur, Kering dépose auprès de l'Administration fiscale française, par l'intermédiaire de la société Financière Pinault SCA (actionnaire ultime du Groupe), un rapport pays par pays (« Country-by-Country Reporting » - CBCR). Dès lors qu'au niveau européen, l'obligation de publication du CBCR rentrera en vigueur alors le Groupe se conformera à cette nouvelle obligation et publiera son CBCR.</p> <p>En accord avec son Code d'éthique, sa stratégie de développement durable et sa politique fiscale (publiée officiellement le 26 mars 2021), Kering s'inscrit dans une dynamique de transparence vis-à-vis de ses parties prenantes. Le Groupe Kering applique sa politique fiscale en veillant, en outre, activement à ce que toutes les entités du Groupe appliquent et respectent certains principes clés, notamment : (i) N'être présent que dans des pays où s'exerce une activité effective ; (ii) Disposer de tous les moyens humains et matériels nécessaires à la conduite de leurs activités ; (iii) Respecter les normes nationales et internationales applicables en matière de prix de transfert ; et (iv) Coopérer en toute transparence avec les autorités fiscales et les organismes gouvernementaux locaux et partager, le cas échéant, son expérience et expertise.</p>	<p>Ne répond pas à la question</p>
<p style="text-align: center;">LEGRAND</p>	<p>La politique fiscale de Legrand répond à l'approche de la norme GRI 207. Le document d'enregistrement universel 2020 de la Société (le « DEU 2020 »), notamment au paragraphe 4.2.3.4 « S'engager pour une fiscalité responsable » reprend les informations sur la politique fiscale (GRI 207-1), les informations relatives à la gouvernance fiscale, au contrôle et à la gestion des risques (GRI 207-2), ainsi que les informations sur l'implication des parties prenantes (GRI 207-3). Le DEU 2020 mentionne notamment que la Direction fiscale Groupe ainsi que les experts locaux sont engagés à ne pas mettre en place de stratégies fiscales agressives déconnectées de la réalité opérationnelle ou de montages fiscaux artificiels.</p> <p>Le DEU 2020 précise également que la Direction fiscale du Groupe a mis en place un reporting d'informations pays par pays (GRI 207-4) conformément aux recommandations internationales. Ce reporting, qui contient un niveau d'informations très détaillé, est transmis à l'administration fiscale française qui peut ensuite échanger cette information avec les administrations fiscales étrangères. Cette déclaration contient des données opérationnelles que Legrand ne souhaite pas porter à la connaissance de ses concurrents qui ne seraient pas soumis aux mêmes obligations de publications. Pour cette raison, Legrand ne souhaite pas, pour l'instant, rendre cette information publique.</p> <p>Pour rappel, le taux d'impôt du Groupe au 31 décembre 2020 est de 29,0%.</p>	<p>Applique GRI-207</p>
<p style="text-align: center;">L'OREAL</p>	<p>La politique fiscale de L'Oréal répond à l'approche managériale de la norme GRI 207. Le DEU 2020 reprend les informations sur la politique fiscale (GRI 207-1), les informations relatives à la gouvernance fiscale, au contrôle et à la gestion des risques (GRI 207-2), ainsi que les informations sur l'implication des parties prenantes et la gestion des questions liées à la politique fiscale (GRI 207-3). L'Oréal a déployé ses principes de politique fiscale en considérant la contribution de la fiscalité comme partie intégrante de la Responsabilité sociale, environnementale et sociétale, ce qui constitue une manière de participer positivement au développement des pays où le Groupe est présent.</p> <p>Les informations spécifiques au reporting par pays (GRI 207-4) font l'objet d'une déclaration fiscale très détaillée transmise à l'Administration fiscale française qui peut ensuite échanger cette information avec les Administrations fiscales étrangères. Le Groupe déclare et paie ses impôts dans chacun des pays où il opère, et il en fait le reporting en France. Cette déclaration fait par ailleurs apparaître des données opérationnelles que L'Oréal ne souhaite pas porter à la connaissance de ses concurrents qui ne seraient pas soumis aux mêmes obligations de publications. Pour cette raison, L'Oréal ne souhaite pas rendre cette information publique.</p> <p>Par ailleurs, L'Oréal établit et développe des relations constructives avec les Autorités Fiscales et Douanières basées sur le principe de respect mutuel et, lorsque les Etats le permettent, L'Oréal rejoint les programmes de compliance coopérative lancés par les administrations fiscales : par exemple, L'Oréal est entrée dans la relation de confiance avec l'administration fiscale française le 3 février 2020.</p>	<p>Applique GRI-207</p>
<p style="text-align: center;">LVMH</p>	<p>Le groupe, dans le cadre de ses obligations fiscales, respecte les obligations de reporting pays par pays (« CBCR »). Le CBCR est établi conformément aux recommandations de l'OCDE (reprises par la réglementation fiscale française). Il fait l'objet d'un échange d'informations entre les administrations fiscales des pays où le groupe est implanté. Le taux d'impôt global du groupe LVMH s'élève à 27.4% en 2019 et 32.7% en 2020. Le groupe considère qu'il n'est pas concerné par les critiques relatives à l'évasion ou l'optimisation fiscale des sociétés multinationales. A titre d'exemple, et en ce qui concerne la France, LVMH y génère 8 % de ses ventes, 35 % de son résultat taxable et y paie 49% de ses impôts.</p> <p>Pour un groupe exportateur comme LVMH, l'enjeu fiscal principal est celui de la répartition des profits générés par son activité entre les différents pays. Autrement dit, il ne s'agit pas pour LVMH d'échapper à l'impôt mais d'éviter que les profits soient taxés deux fois dans le contexte de concurrence fiscale très dure entre de nombreux pays. Le contexte réglementaire mouvant en la matière ne fait qu'accroître ce risque. L'expérience du groupe LVMH est que la transparence en matière d'impôts payés par pays ne contribue pas à apaiser et à rationaliser le débat entre les administrations fiscales sur la répartition des profits. C'est pourquoi LVMH entend limiter la diffusion d'informations fiscales à ses strictes obligations légales.</p>	<p>Ne répond pas à la question</p>

MICHELIN	<p>Nous respectons scrupuleusement les règles quant à l'établissement du Country By Country Report et le fournissons aux autorités qui en formulent la demande dans le cadre légal défini actuellement. Nous suivons également avec attention les évolutions et préparons la prochaine étape potentielle d'un rendu public plus massif. Afin de répondre à la demande croissante de transparence fiscale, nous avons engagé partout où cela est rendu possible des discussions pour travailler en totale transparence avec les autorités fiscales. A ce titre, nous avons été parmi les premiers groupes à entrer dans la « relation de confiance » mise en place par les autorités fiscales françaises, et ce depuis Mai 2019 (date de signature de l'accord). Les autorités reconnaissent notre engagement à ce titre en nous demandant de participer à des retours d'expérience destinés à favoriser le déploiement généralisé de ce type de relations auprès d'autres entreprises.</p>	Ne répond pas à la question
ORANGE	<p>Orange applique le standard de la Global Reporting Initiative (GRI) pour son reporting annuel selon l'option « core ». Pour notre secteur d'activité, les enjeux fiscaux couverts par le standard 207 n'ont pas été identifiés par la GRI comme suffisamment significatifs pour faire l'objet d'un reporting ; Aussi ce standard n'est pas inclus dans l'option « core » des éléments matériels auquel Orange répond.</p> <p>Cependant, Orange publie de façon annuelle son rapport de transparence fiscale en complément des éléments qui figurent déjà dans ses comptes consolidés, accessible en ligne par ce lien : https://gallery.orange.com/rse/selection/15b1927f-a49c-4933-bb7fc82614f57ead/share/index.html?l=fr&token=5ba7c39e-4e4b-4e35-a492-378d703fd7e3.</p> <p>Dans ce document, Orange développe notamment ses principes cardinaux en matière fiscale et sa stratégie fiscale. Il rappelle également que les fiscalistes du groupe Orange veillent à se conformer aux principes de déontologie listés dans la charte de déontologie fiscale du Groupe, lesquels complètent les principes posés par la charte de déontologie du Groupe. Cet effort de transparence permet d'ores et déjà à Orange de répondre à la plupart des éléments figurant dans le standard GRI 207 et, en particulier, au point GRI 207-4 relatif à la publication des impôts et taxes pays dans chacun des pays où le Groupe a une activité.</p>	N'applique pas GRI 207
PERNOD RICARD	<p>La politique et la gouvernance fiscale du groupe font partie de nos pratiques éthiques. Le groupe applique de nombreux aspects de la norme GRI 207. Nous publions notamment le montant total de la contribution fiscale du groupe et respectons les obligations de reporting pays par pays prévu par la législation fiscale locale</p>	
PUBLICIS	<p>Publicis Groupe répond d'ores et déjà à 3 des 4 critères attendus dans l'indicateur GRI 207. Cela figure déjà dans l'URD où notre approche en matière de conformité et de respect des obligations fiscales, de transparence, de gestion des risques fiscaux et de gouvernance de ces sujets est exposée. Quant au dernier critère sur l'approche pays-par-pays, nous suivons attentivement les avancées internationales.</p>	Applique partiellement GRI-207
RENAULT	<p>En matière fiscale, le Groupe Renault se conforme à toutes les obligations légales et réglementaires françaises et internationales et notamment celles, très complètes, en matière de transparence fiscale (CBCR, DAC6...), mais n'applique pas le standard GRI 207. La politique fiscale du Groupe Renault est décrite à la page 234 du Document d'enregistrement universel 2020. La Direction Fiscale du Groupe Renault est responsable, au niveau mondial, de la mise en œuvre de la politique fiscale du Groupe, ce qui inclut notamment la gestion de tous les risques fiscaux. La gestion des risques fiscaux fait partie intégrante du processus global de gestion des risques au sein du Groupe. Cette politique et les procédures qui en découlent sont contrôlées par le contrôle interne.</p> <p>Le Comité d'audit, des risques et de la compliance (CARC) veille au respect des politiques et procédures en vigueur. Par ailleurs, dans le cadre de l'examen des comptes sociaux et consolidés du Groupe, le CARC analyse les évolutions de la charge d'imposition globale du Groupe et, par conséquent, les variations d'imposition nationales qui affectent le niveau de cette charge.</p> <p>Dans le cadre du processus d'arrêté des comptes et d'établissement du rapport de gestion, le Conseil d'administration est ainsi amené à examiner autant des risques fiscaux que du taux d'imposition du Groupe.</p> <p>Comme le prévoit sa politique fiscale, Groupe Renault veille au respect, dans tous les pays où il est implanté, des règles fiscales applicables à son activité, conformément aux conventions internationales et aux lois locales. Le Groupe Renault n'encourage ni ne promeut l'évasion fiscale, ni pour lui-même, ni pour ses filiales</p> <p>Le Groupe Renault est pleinement investi dans la mise en œuvre des réglementations visant à assurer la transparence fiscale au niveau local, communautaire ou international.</p> <p>Le Groupe Renault remplit en outre son obligation de déposer auprès de l'administration fiscale française son reporting pays-par-pays, qui concerne toutes les filiales du Groupe partout dans le monde. Ce reporting est ensuite communiqué par la France aux autorités fiscales des autres pays.</p> <p>Toutefois, la répartition des impôts pays par pays n'est pas rendue publique.</p>	N'applique pas GRI 207

<p style="text-align: center;">SAFRAN</p>	<p>Il n'existe pas à ce jour de reporting fiscal public légal. Néanmoins, Safran promeut la transparence fiscale et à ce titre Safran publie tous les ans la mise à jour de sa politique fiscale Groupe sur son site internet : (https://www.safran-group.com/fr/media/politique-fiscale-du-groupe-safran-octobre-202020201106). Cette politique exprime notamment ses engagements en matière de transparence et de refus de toute planification fiscale agressive. Safran dépose annuellement auprès de l'administration fiscale française un reporting pays par pays au format défini par l'OCDE dans l'action 13 du projet BEPS (Base Erosion and Profit Shifting). Le groupe s'est également engagé avec l'administration fiscale française dans un « partenariat fiscal » dès la création du programme en mars 2019. Il vise à établir une relation de travail de long terme entre Safran et l'administration fiscale française fondée sur la transparence et la confiance. Ce programme est réservé aux Groupe qui respectent leurs obligations légales et coopèrent avec l'administration fiscale. Un examen de conformité a été réalisé à cet effet par l'administration fiscale avant la validation de la candidature du Groupe. Safran acquitte ses impôts dans les pays où le Groupe exerce ses activités et en stricte fonction de la valeur ajoutée produite dans chacun de ces pays. L'impôt acquitté par le Groupe dans les différents pays ne se limite pas au seul impôt sur les sociétés visées par le reporting de l'OCDE mais comprend également tous les impôts « de production » liés aux implantations physiques et notamment à ses sites industriels. Le Groupe contribue ainsi aux finances publiques locales.</p> <p>Au-delà des travaux actuellement menés dans le cadre des diverses obligations légales déjà adoptées ou à venir, Safran envisage de compléter la publication de sa politique fiscale d'une analyse spécifique de l'impôt payé qui présenterait les agrégats pertinents permettant aux parties prenantes d'apprécier la participation de Safran aux finances publiques des différents pays où le groupe exerce ses activités.</p>	<p>Ne répond pas à la question</p>
<p style="text-align: center;">SAINT-GOBAIN</p>	<p>Le Groupe agit en conformité avec les lois fiscales des pays où il est présent et s'acquitte de ses obligations déclaratives et de paiement de l'impôt dans les délais. Saint-Gobain n'a pas mis en place de structures dont l'objet serait l'évasion fiscale et applique les lois et réglementations fiscales avec honnêteté et intégrité. Ses transactions intra-groupe respectent le principe dit de « pleine concurrence ». Ainsi, la charge de l'impôt acquittée par Saint-Gobain est corrélée à ses lieux d'implantation et donc à la création de valeur réalisée.</p> <p>Depuis 2019, le Groupe participe à l'initiative autour d'un partenariat fiscal pour un dialogue régulier et transparent entre l'administration fiscale et des grandes entreprises volontaires.</p> <p>Saint-Gobain applique partiellement le standard GRI 207.</p> <p>Le contexte législatif évolue. Le Groupe se conformera aux éventuelles nouvelles dispositions de reporting fiscal.</p>	<p>Applique partiellement GRI-207</p>
<p style="text-align: center;">SANOFI</p>	<p>Sanofi remplit un bon nombre des critères mentionnés dans le standard évoqué. Ainsi, la responsabilité des affaires fiscales du Groupe incombe en premier lieu à la Direction fiscale, sous la supervision du Directeur Financier du Groupe. Elle met en place et maintient une politique et des procédures fiscales robustes qui font l'objet du même niveau de contrôle interne que les autres activités ou fonctions du groupe. Le Comité d'Audit, le Comité des Risques, l'Audit Interne ainsi que les auditeurs externes veillent régulièrement au respect des politiques et des procédures en vigueur et s'assurent de la gestion des risques fiscaux au sein de Sanofi. Un des éléments importants de cette politique et de la gestion des risques fiscaux est la définition et la mise en œuvre de la politique de prix de transfert, qui aboutit à la répartition de la base imposable du Groupe, et donc des impôts du Groupe, par pays. Sanofi aspire à développer et à maintenir des relations ouvertes, transparentes et collaboratives avec les autorités fiscales ou gouvernementales. Quand cela est possible, Sanofi s'engage dans des partenariats avec les administrations fiscales, sollicite des accords préalables sur des sujets complexes ou en matière de politique de prix de transfert. Cette même approche, ouverte et coopérative, prévaut également lors des contrôles fiscaux réguliers dont le groupe fait l'objet dans la plupart des pays.</p> <p>Sanofi exerce son activité dans plus de 100 pays. Sanofi est donc un groupe mondial qui remplit ses obligations en matière de communication financière en consolidant et publiant globalement l'ensemble des résultats de ses filiales. Sanofi communique des données économiques et fiscales sur certains agrégats géographiques (rapport intégré RSE publié sur le site corporate du groupe).</p>	<p>Ne répond pas à la question</p>
<p style="text-align: center;">SCHNEIDER ELECTRIC</p>	<p>Conformément à la politique fiscale définie et appliquée par Schneider Electric depuis 2016 (qui est en accès libre sur le site internet : https://www.se.com/in/en/download/document/Schneider_Electric_tax_policy/), le Groupe s'engage à respecter les réglementations fiscales internationales et locales en vigueur dans chacun des pays dans lequel il opère et à fournir aux autorités fiscales toutes les informations nécessaires à la réalisation de leur mission, ainsi qu'à agir avec ces dernières avec intégrité, respect et esprit de collaboration, de manière à instaurer un climat de confiance.</p> <p>La politique ainsi définie fait référence à un certain nombre d'éléments couverts par le standard GRI 207 qui n'est cependant pas appliqué par Schneider Electric dans son ensemble à ce jour. Cependant, le contexte législatif évoluant rapidement et les Etats membres de l'Union Européenne ayant annoncé la volonté de se mettre d'accord sur un reporting fiscal pays par pays public (« CbCR ») d'ici à la fin de l'année, le Groupe se prépare à modifier, si besoin, ses standards de communication en la matière.</p> <p>En attendant, et conformément à la législation en vigueur, le Groupe déclare chaque année auprès de l'administration fiscale française l'ensemble des informations demandées dans le cadre de l'article 223 quinquies C du CGI qui transpose les obligations de CbCR adoptées par l'Union Européenne.</p>	<p>Applique partiellement GRI-207</p>

<p style="text-align: center;">SOCIETE GENERALE</p>	<p>Depuis 2010, Société Générale s’est dotée d’un Code de Conduite fiscale disponible publiquement sur son site institutionnel. Ce code décrit en particulier l’approche du Groupe en matière fiscale, les principes de gouvernance fiscale et de contrôle des risques, ainsi que les principes applicables dans les relations avec ses parties prenantes (en particulier avec les clients et les administrations fiscales). Le Groupe fournit également annuellement des informations détaillées sur ses actions en matière de conformité et de transparence fiscale (cf. p.256-257 du Document d’Enregistrement Universel 2021).</p> <p>Dès lors, Société Générale répond de manière essentielle aux éléments d’informations 207-1 (« Approche fiscale »), 207-2 (« Gouvernance fiscale et contrôle des risques ») et 207-3 (« Dialogue avec les parties prenantes et prise en compte de leurs préoccupations ») de la norme GRI 207.</p> <p>Concernant l’élément 207-4 « Reporting par pays », Société Générale respecte strictement ses obligations en matière de déclaration pays-par-pays, publiques (Directive 2013/36/EU dite « CRD IV ») comme à destination des administrations fiscales (Directive 2016/881/EU dite « DAC 4 »). Pour le volet public CRD IV, Société Générale a fait le choix de publier les montants d’impôts dus autres que l’impôt sur les sociétés pour chaque pays d’implantation, allant au-delà de ses obligations réglementaires et du standard GRI actuel.</p> <p>Toujours dans sa démarche de transparence et de proactivité vis-à-vis du public et de nos parties prenantes en matière fiscale, Société Générale a décidé de publier annuellement sur son site institutionnel un nouveau rapport sur la contribution et la transparence fiscale du Groupe. Celui-ci fournira notamment une vision détaillée de la contribution fiscale du Groupe et inclura des données aujourd’hui non prévues ou uniquement recommandées par le standard GRI 207 (ex : retenues à la source pour compte de tiers, contributions RH, TVA, etc.).</p>	<p>Applique partiellement GRI-207</p>
<p style="text-align: center;">STELLANTIS</p>	<p>Conducting our business with sustainable business practices is a core value at Stellantis and our governance model reflects our commitment to a culture dedicated to integrity, responsibility and ethical behavior in all areas of our activity. As mentioned in our Code of Conduct, Stellantis requires the entire workforce to respect international and local requirements including among others tax regulations. The Audit Committee is responsible for assisting and advising the Board of Directors with respect to the Company’s policy on tax planning.</p> <p>Both Groups had already similar approaches previously: The former PSA’s tax policy complied with rules of transparency and responsibility. It was guided by relevant international standards (for example OECD guidelines). The Group addressed all tax matters with integrity and transparency and strived to maintain constructive partnerships with the tax authorities. The former FCA Tax Strategy was guided by the primary consideration that all material tax positions taken by the Group had to comply with applicable laws and regulations and with the core principles defining the relationships with main stakeholders and governing business activities. The Group’s policy was to maintain an open, honest and transparent relationship in all dealings with tax authorities and other relevant government bodies in the jurisdictions in which it operated. Since FCA and Groupe PSA merged on January 16, 2021, teams are now working on the alignment of their practices and policies definition.</p> <p>Please note that the concerned GRI Standard is effective for reports or other materials published on or after 1 January 2021.</p>	<p>Ne répond pas à la question</p>
<p style="text-align: center;">ST MICROELECTRONICS</p>	<p>A notre connaissance, nous suivons la plupart des prescriptions du standard GRI 207 dans nos reporting public de taxes comme vous pouvez le constater dans les documents que nous publions, notamment la politique de taxes (Tax Policy) et nos reporting financiers (20F, IFRS report, 6K...)</p> <p>La principale déviation est relative à l’article 207-4 (Country-by-Country reporting or CBCR) : nous respectons les règles de transparence et de divulgation préconisées par l’OCDE et l’UE. A ce jour, elles ne préconisent pas la publication de données relatives au CBCR sur la base des juridictions fiscales de nos entités.</p> <p>Nous suivons avec intérêt les discussions de l’UE sur ce sujet. Si les préconisations devaient changer en faveur du CBCR, bien entendu ST s’y conformerait.</p>	<p>Applique partiellement GRI-207</p>
<p style="text-align: center;">TELEPERFORMANCE</p>	<p>Teleperformance a commencé à appliquer le standard GRI 207 pour son reporting fiscal dans ses publications 2020 (cf https://teleperformance.cotecorp.com/wp-content/uploads/2021/03/Index-de-contenu-GRI.pdf).</p>	<p>Applique partiellement GRI-207</p>
<p style="text-align: center;">THALES</p>	<p>Comme indiqué au § 5.6.3 du DEU 2020 (p. 158), les différentes implantations du Groupe répondent à des besoins opérationnels et ont pour unique objectif de développer ses activités.</p> <p>En ce qui concerne la norme GRI 207, le Groupe ne l’applique pas. Toutefois, la politique fiscale du Groupe décrite au § 5.6.3 du DEU 2020 est conforme avec les principes de cette norme s’agissant de l’approche de la politique fiscale (GRI 207-1), de la gouvernance fiscale, du contrôle et de la gestion des risques (GRI 207-2) et de l’implication des parties prenantes et de la gestion des questions liées à la politique fiscale (GRI 207-3).</p> <p>Concernant le reporting fiscal pays par pays (GRI 207-4), le Groupe établit une déclaration annuelle qui est adressée à l’administration fiscale française en application des dispositions de l’article 223 quinquièmes C du Code Général des Impôts. Cette déclaration peut être communiquée par l’administration fiscale française aux administrations fiscales étrangères à leur demande. Cette déclaration fait apparaître des informations précises sur l’ensemble des pays dans lesquels le Groupe est établi. Les informations contenues dans ce reporting pays par pays ne sont pas rendues publiques pour des questions de confidentialité.</p>	<p>N’applique pas GRI 207</p>

TOTAL	<p>TotalEnergies se réfère au standard GRI-207 pour son reporting fiscal. La table de référence et les renvois aux différents éléments justificatifs sont disponibles publiquement sur notre site www.sustainable-performance.total.com/fr/reporting/standards-de-reporting/global-reporting-initiative-gri...S'agissant enfin de notre approche des questions de politiques publiques et de « lobbying », TotalEnergies fonde ses actions dans le domaine fiscal sur les valeurs définies dans son Code de Conduite et dans sa Charte éthique du lobbying publiées sur le portail www.total.com. Le Groupe s'engage notamment à lutter contre toute forme de corruption, à ne pas intervenir dans le fonctionnement ou le financement de la vie politique des pays dans lesquels il travaille, à transmettre aux autorités des messages cohérents avec ses positions et stratégies, en toute transparence, à publier la liste des associations professionnelles auxquelles il adhère et à apporter aux agents publics une expertise fondée sur des informations fiables. Plus de détails dans le fichier word</p>	Applique GRI-207
UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD	<p>URW est un groupe coté en Bourse dédié à l'investissement dans l'immobilier commercial en Europe et aux États-Unis. La structure fiscale d'URW reflète la localisation géographique de son portefeuille immobilier ainsi que la conduite normale de ses activités économiques et de sa stratégie. Le Groupe déclare ses bénéfices et paie ses impôts localement au lieu de réalisation de ses activités. Le Groupe ne détient pas ses investissements et activités au travers de pays ou territoires non coopératifs ou de structures artificielles destinées à localiser des revenus dans des juridictions faiblement taxées.</p> <p>La fonction fiscale au sein d'URW est organisée de façon à garantir le respect des lois et réglementations fiscales. Les risques fiscaux sont suivis et analysés par une équipe d'experts fiscaux internes et externes et discutés avec un comité interne incluant le Président du Directoire et le Directeur Général Finance, les auditeurs du Groupe, le Comité d'Audit et le Conseil de Surveillance du Groupe. URW se conforme aux réglementations relatives à la transparence fiscale, telles que le FATCA des États-Unis (Foreign Account Tax Compliance Act), le CRS (Common Reporting Standard), ou encore DAC 6 (Directive on Administrative Cooperation n°6) et dépose son reporting fiscal pays par pays auprès de l'administration fiscale française.</p> <p>Des informations complémentaires sur la politique fiscale d'URW sont disponibles sur le site internet au lien suivant : https://www.urw.com/fr-fr/investor/taxation-information. Ce document décrit notamment les activités du Groupe, leur structure fiscale, la stratégie fiscale du Groupe en lien avec ses valeurs, la gestion des risques fiscaux et les relations avec les administrations fiscales. Depuis 2016, URW publie des informations sur les taxes acquittées par zone géographique (pour l'exercice 2020, page 94 du Document d'Enregistrement Universel « 2.3.2.1 Impact socio-économique, Transparence fiscale »). Le Groupe ne publie pas le reporting fiscal pays par pays qu'il dépose auprès de l'administration fiscale française dans la mesure où cette pratique est susceptible de porter atteinte à sa compétitivité.</p>	Ne répond pas à la question
VEOLIA ENVIRONNEMENT	<p>Veolia applique les principes fixés par le standard GRI 207 en publiant sa politique fiscale sur son site internet : https://www.veolia.com/en/veolia-group/finance/financial-information/tax-policy-0</p> <p>La politique fiscale du groupe comporte un code de conduite, comportant :</p> <ul style="list-style-type: none"> -un engagement de respecter les lois fiscales applicables, -une gouvernance fiscale, ainsi que le contrôle et la gestion des risques. <p>Cette politique fiscale est mise en œuvre sous la responsabilité du directeur fiscal du groupe et approuvée par le directeur financier du groupe. Veolia participe au reporting annuel des prélèvements obligatoires organisé par l'AFEP, qui publie annuellement le montant des prélèvements payés en France par ses adhérents. Veolia publie en outre les prélèvements obligatoires supportés dans le monde dans son rapport intégré dans le cadre de la mesure de son empreinte socio-économique. https://www.veolia.com/sites/g/files/dvc2491/files/document/2020/04/veolia-rapport-integre-20192020.pdf</p> <p>Le GRI 207-4 n'est cependant pas strictement appliqué par Veolia car le CBCR est une donnée non publique réservée aux administrations fiscales. Le groupe communique cette donnée à l'administration fiscale française, charge à elle de la transmettre aux administrations fiscales étrangères, dans les conditions prévues par la législation internationale en vigueur.</p>	Applique GRI
VINCI	<p>La démarche de reporting social, sociétal et environnemental de VINCI est dérivée de la Global Reporting Initiative (GRI) dans la manière de structurer l'inventaire, l'analyse, la priorisation des risques et l'évaluation des impacts sociaux, sociétaux et environnementaux. Dans ce cadre, les mesures mises en place par le Groupe en matière de démarche fiscale sont détaillées au chapitre 2.4.3 du rapport de gestion inclus dans le Document d'Enregistrement Universel.</p> <p>Le Groupe se conforme aux règles applicables en matière de transparence fiscale, avec notamment depuis 2019 la transmission annuelle du Country-by-Country Report à l'administration fiscale française qui le communique sur demande aux autres pays sur la base d'accords bilatéraux.</p> <p>Par ailleurs, en avril 2019, VINCI a répondu positivement à la proposition de l'Administration fiscale française d'entrer dans le protocole de « relation de confiance » qui permet un dialogue continu avec celle-ci sur un engagement réciproque de transparence et de bonne foi.</p>	Applique GRI-207

<p style="text-align: center;">VIVENDI</p>	<p>Réponse du Directoire : Vivendi applique le standard GRI 207 pour son reporting fiscal public.</p> <p>Le reporting porte sur l'ensemble des éléments indiqués dans le standard GRI 207. Conformément aux dispositions légales en la matière, seul le sujet CBCR (Country by Country Reporting) fait l'objet d'une déclaration du Groupe Bolloré, en charge de la déclaration CBCR pour l'ensemble de son groupe et par conséquent pour Vivendi. En effet, l'article 223 quinquies C I. du Code général des impôts prévoit qu'« 1. Une déclaration comportant la répartition pays par pays des bénéfices du groupe et des agrégats économiques, comptables et fiscaux, ainsi que des informations sur la localisation et l'activité des entités le constituant, dont le contenu est fixé par décret, est souscrite sous forme dématérialisée, dans les douze mois suivant la clôture de l'exercice, par les personnes morales établies en France qui répondent aux critères suivants : (...) d) Ne pas être détenues par une ou des entités juridiques situées en France et tenues au dépôt de cette déclaration, ou établies hors de France et tenues au dépôt d'une déclaration similaire en application d'une réglementation étrangère ».</p> <p>Vivendi étant détenue par une entité juridique située en France et consolidée par intégration globale au sein du Groupe Bolloré, celui-ci est tenu au dépôt de la déclaration CBCR pour l'ensemble de son groupe, en ce compris Vivendi.</p>	<p>Applique GRI-207</p>
<p style="text-align: center;">WORLDLINE</p>	<p>Oui, les informations fiscales publiées au sein du Document d'Enregistrement Universel sont en ligne avec les recommandations du standard GRI 207.</p> <p>L'information principale prévue par le standard qui n'est pas publiée est le reporting pays par pays. En effet, le Groupe étant imposé sur les résultats dégagés par ses activités opérationnelles réalisées dans chaque juridiction fiscale d'implantation et, pour l'essentiel en Europe, ces informations ne seraient pas de nature à apporter des informations supplémentaires par rapport aux informations financières déjà publiées dans le rapport financier annuel. Une déclaration pays par pays est transmise à l'administration fiscale française dans le cadre de nos obligations déclaratives.</p> <p>Nous estimons avoir amélioré les informations fournies dans le Document d'Enregistrement Universel par rapport aux années précédentes. Nous continuerons à nous référer au standard GRI 207 et poursuivrons nos efforts d'amélioration pour y répondre au mieux.</p>	<p>Applique GRI-207</p>

Sociétés	Q10 - Quel est le périmètre pris en compte pour les ratios d'équité que vous publiez ? Quelle analyse faites-vous de l'évolution de ces ratios ? Cette analyse vous a-t-elle poussé à adapter vos politiques de rémunération ? Si oui, comment ?	Evaluation par le WBR
Réponses des sociétés		
AIRBUS GROUP	<p>The Dutch Corporate Governance Code recommends that the Company provides a ratio comparing the compensation of the CEO and that of a "representative reference group" determined by the Company. The Company's pay ratio is calculated by comparing the cash compensation of the CEO with the average compensation of full-time equivalent permanent employees from France, Germany, the UK and Spain for the Company, excluding subsidiaries (encompassing around 94,000 employees). The aggregate cash compensation over the 2020 fiscal year was used as a reference amount (i.e., excluding the value of equity incentive awards and other non-cash compensation components). To calculate the ratio, the gross sum of the Base Salary, annual bonus, profit and success sharing, over time, premium for work conditions and other premiums was taken into account. Based on this methodology, the ratio between the cash compensation of the CEO (i.e. the Base Salary for the CEO and the aggregated VR related to 2019 for the former and current CEO) and the average compensation of full-time equivalent permanent employees for the fiscal year to which this report relates is 38 (for 2019: 49 based on exact figures) (rounded to the nearest integer). Note for information on the CEO Base Salary contemplated for 2021: The evolution of the pay-ratio between 2019 and 2020 is impacted by the change of CEO and the first impacts of the COVID-19 crisis leading to a decrease in remuneration. However, in the current context the RNGC does not contemplate any change in the CEO Base Salary for 2021 compared to 2020.</p>	
AIR LIQUIDE	<p>La société publie ses ratios d'équité sur le périmètre légal (c'est-à-dire celui de L'Air Liquide SA, qui comprend plus de 1000 salariés). Ces ratios sont globalement stables, et en légère baisse pour l'année 2020 (la rémunération du dirigeant mandataire social étant plus exposée à l'évolution des éléments variables que celle des salariés, et les objectifs des critères financiers fixés avant la crise n'ayant pas été réajustés). Sont également publiés des éléments permettant de faire le lien entre l'évolution de la rémunération du dirigeant mandataire social et celle des indicateurs de performance. Il en résulte que l'évolution de la rémunération du dirigeant mandataire social est en retrait par rapport à celle de la performance du Groupe sur les 5 dernières années. Ces éléments confirment le caractère approprié de la politique de rémunération.</p>	<p>*Périmètre légal respecté. *Les chiffres ne sont pas fournis. *Publication du lien entre rému du dirigeant et indicateurs de performance.</p>
ALSTOM	<p>Le périmètre pris en compte pour le calcul des ratios d'équité représente plus de 97% de l'effectif français du Groupe (hors périmètre ex-Bombardier Transport). Sur les cinq derniers exercices, l'évolution du ratio est justifiée par les performances du Groupe et l'évolution de la rémunération du Président-Directeur Général, elle-même très largement dépendante de sa partie variable, alignée sur ces mêmes performances. Elle n'appelle donc pas, en tant que telle, à une évolution de la politique de rémunération du Groupe, dont les principes fondamentaux (alignement sur le marché, équité interne et rémunération de la performance) restent inchangés.</p>	<p>*Le périmètre est respecté mais le contenu de la réponse est pauvre. *Les perf peuvent justifier l'évolution de la rem du dirigeant mais cela doit aussi impacter l'évolution du ratio.</p>
ARCELOR MITTAL	<p>Unfortunately, the question here is not clear. We suggest following this up in September.</p>	<p>Ne répond pas à la question</p>

<p style="text-align: center;">ATOS</p>	<p>Le Conseil d'Administration de la Société, sur la recommandation du Comité des Rémunérations, a souhaité présenter les informations en matière de comparaison et d'évolution de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs en retenant un périmètre plus large que la seule société Atos SE, qui n'emploie aucun salarié. Les informations présentées dans le Document d'Enregistrement Universel 2020 ont été établies conformément aux recommandations de l'AFEP-MEDEF actualisées en février 2021. Le périmètre retenu pour le calcul du ratio inclut l'ensemble des sociétés du Groupe Atos basées en France, ainsi que l'ensemble des sociétés Atos International (France, Pays-Bas, France et Suisse) qui regroupent les fonctions globales du Groupe Atos en Europe. Ainsi, le périmètre considéré représente environ 8 000 salariés du Groupe Atos, dont 95% situés en France et constitue un périmètre représentatif cohérent et légitime de la société Atos SE dont l'ancrage est profondément européen avec deux sièges à Bezons (France) et Munich (France). Les rémunérations sous-jacentes à la détermination des ratios correspondent aux rémunérations brutes totales versées au cours de l'exercice. Elles incluent l'ensemble des éléments de rémunération en numéraire (salaire de base, primes d'objectifs, primes exceptionnelles, avantages en nature) ainsi les éléments de rémunération en titres valorisés à partir de leur juste valeur, à la date d'attribution, telle que reconnue dans les comptes consolidés conformément à la norme IFRS 2. Cette valorisation correspond ainsi à une valeur historique à la date d'attribution calculée à des fins comptables. Elle ne représente ni une valeur de marché à la date de publication, ni la valeur qui pourrait être reçue par le bénéficiaire lors de l'acquisition définitive éventuelle de ces titres. Le périmètre des salariés retenu inclut uniquement les salariés présents de manière continue au cours des exercices concernés. Pour les salariés à temps partiel, les rémunérations ont été établies sur la base d'équivalents temps plein.</p> <p>Compte tenu du contexte très spécifique de la crise économique et sanitaire en 2020 et de la dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général en novembre 2019, l'analyse de l'évolution des ratios sur 2 exercices ne permet pas de dégager des orientations en matière d'évolution des politiques de rémunération. On peut en revanche noter une baisse significative du ratio d'équité du Directeur Général entre 2019 et 2020, respectivement de -17,2% sur le salaire moyen et de - 16,7% sur le salaire médian</p>	<p>*L'entreprise décrit avec précision le périmètre. *Les chiffres et les analyses associées ne sont pas communiqués.</p>
<p style="text-align: center;">AXA</p>	<p>Conformément à la réglementation en vigueur et aux lignes directrices élaborées par l'Afep, les ratios d'équité ont été publiés pour la société tête de Groupe (AXA SA) et, sur une base volontaire, pour les entités françaises du Groupe. Ces dernières couvrent une population de salariés répartis entre plusieurs entités (soit environ 15 000 salariés pour les entités françaises du Groupe). Le calcul de ces ratios sur la base de la rémunération moyenne des salariés sur un périmètre global est à l'étude pour l'année de performance 2021.</p> <p>Afin de piloter sa politique sociale en matière d'équité, le Groupe s'appuie davantage sur d'autres indicateurs (Gender Pay Gap, Equal Pay Gap). Le suivi de ces indicateurs permet d'activer des leviers d'ordre organisationnel et/ou de rémunération tout en tenant compte des conditions de marché local. L'équité salariale est un principe directeur de la Politique de Rémunération/Standards du Groupe (applicables à toutes les entités du Groupe) et un processus robuste de suivi et de réduction des écarts injustifiés de salaires a été mis en place dès 2019.</p>	<p>*Les chiffres ne sont pas communiqués. *Annoncent que les chiffres sont publiés uniquement pour la maison mère. * Réponse donnée sur d'autres indicateurs (Gender pay gap & Equal Pay Gap)</p>
<p style="text-align: center;">BOUYGUES</p>	<p>Le périmètre pris en compte pour le ratio 2020 représente 92 % de l'effectif France du Groupe. Il était de 80 % pour celui de 2019. Des changements importants dans la gouvernance du Groupe Bouygues limitent la pertinence de la comparaison entre les deux années.</p>	<p>* OK pour le périmètre. * Pas d'info ou d'analyse des chiffres. *Des changements dans la gouvernance ne peuvent pas seuls justifier l'absence d'analyse.</p>
<p style="text-align: center;">BNP PARIBAS</p>	<p>Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-9 du Code de commerce et aux lignes directrices sur les multiples de rémunération de l'Afep actualisées en février 2021, le Groupe BNP Paribas publie le ratio entre la rémunération due ou attribuée au Président du Conseil d'administration, au Directeur Général, et au Directeur Général délégué, et la rémunération moyenne et médiane des salariés de BNP Paribas SA et de ses succursales.</p> <p>Entre 2019 et 2020, les ratios ont diminué de 2 à 5%. Cette évolution s'explique par une baisse de la rémunération du Directeur Général et du Directeur Général Délégué (-3%) alors que la rémunération moyenne et médiane des salariés a augmenté (+2%).</p> <p>Cette analyse répond à une obligation légale et ne nous a pas poussés à modifier nos politiques de rémunération.</p>	<p>*Analyse de l'évolution des ratios sur 2 ans. *Diminution des ratios sur 2 ans. *Ajustement des politiques de rémunération.</p>

CAPGEMINI	<p>Le périmètre pris en compte pour le ratio d'équité, comme cela est précisé dans notre Document d'Enregistrement Universel, est l'ensemble des sociétés françaises y compris cette année les sociétés issues de l'acquisition d'Altran. Au regard de la performance globale enregistrée par la société sur la période considérée, que ce soit au niveau de la croissance (+26%) ou au niveau de la rentabilité (+30%), l'évolution de la rémunération du seul dirigeant mandataire social présent en continu sur la période de 5 ans, reflète la philosophie de performance du Groupe et ses objectifs ambitieux. Dans le même temps la rémunération moyenne de l'effectif présent en année pleine a évolué positivement.</p> <p>Nous sommes dans un marché dynamique et nous devons en permanence nous adapter aux demandes et aux évolutions d'un marché compétitif ce que nous avons toujours fait et que nous devons continuer à faire pour nous permettre d'attirer plus de 60 000 nouveaux collaborateurs par an. Le ratio d'équité est un des outils nous permettant de suivre l'évolution des principaux équilibres.</p>	<p>*OK pour le périmètre. * L'évolution de la rémunération des dirigeants est justifiée par la performance mais ce n'est pas suffisant. * le ratio d'équité doit être bien plus qu'un outil pour suivre les principaux équilibres.</p>
CARREFOUR	<p>Les informations relatives aux ratios d'équité sont présentées en section 3.4.3.3 du Document d'Enregistrement Universel 2020.</p>	<p>Ne répond pas à la question ni sur le périmètre ni sur l'évolution des ratios ni sur celle des politiques de rémunération. Les ratios et évolutions associées sont bien publiés dans le doc universel (autour de 45 stable depuis 4 ans).</p>
CREDIT AGRICOLE	<p>Dans un souci de représentativité, Crédit Agricole S.A. publie les ratios d'équité sur deux périmètres, le périmètre légal de Crédit Agricole S.A. entité sociale et le périmètre France, jugé plus pertinent et conforme aux recommandations du Code AFEP-MEDEF. Le périmètre France représente environ 35.000 salariés soit près de la moitié des effectifs du groupe Crédit Agricole SA, contre environ 1.700 personnes pour le périmètre de l'entité sociale. Ces ratios, parmi les plus modérés du marché, illustrent les principes de mesure qui prévalent dans la gestion des rémunérations du Groupe.</p>	<p>*OK sur le périmètre. *Pas de chiffres communiqués. *Réflexions trop générale "ratios les plus modérés du marché".</p>
DANONE	<p>Les ratios d'équité ont été calculés sur une base équivalent temps plein et sur le périmètre de Danone SA. Au-delà de ce périmètre, Danone s'assure de la parité des rémunérations Femmes-Hommes au sein de l'ensemble de ses pays avec pour objectif un écart se situant dans une fourchette d'équité de plus ou moins 3 points, afin de soutenir la parité des chances et la reconnaissance de chaque salarié. Le ratio Femmes-Hommes 2020 est 96.8 au niveau global, en ligne avec l'ambition de l'entreprise. Cet objectif est suivi dans le cadre de notre statut d'entreprise à mission.</p> <p>En complément des ratios d'équité, Danone apporte un éclairage supplémentaire significatif sur la distribution des rémunérations par quintile pour plus de 90 % des effectifs de toutes les catégories professionnelles de Danone en France (voir page 260 du Document d'Enregistrement Universel 2020).</p>	<p>*La rémunération des dirigeants et les ratios et leurs évolutions sur 4 ans sont, après vérification, publiés de manière détaillée dans le document d'enregistrement universel 2020.</p>
DASSAULT SYSTEMES	<p>Le périmètre pris en compte pour le calcul des ratios d'équité est celui de Dassault Systèmes SE. S'agissant non d'une holding mais de la principale société opérationnelle du groupe, comprenant 84,9% des effectifs en France au 31 décembre 2020, le calcul des ratios au niveau de Dassault Systèmes SE est donc représentatif.</p> <p>L'évolution de la rémunération du Directeur général et du Président du Conseil d'administration est fondée sur la performance, l'évolution du périmètre de Dassault Systèmes et de ses parts de marché. Le Comité des rémunérations et de sélection suit l'évolution des ratios comme celle d'autres indicateurs, tant macro-économiques que propres à Dassault Systèmes, en particulier l'évolution de la rémunération des collaborateurs.</p> <p>La rémunération des dirigeants mandataires sociaux n'est révisée qu'à intervalles de temps relativement longs, conformément aux recommandations du code AFEP-MEDEF.</p>	<p>* Le périmètre est représentatif. *Pas de chiffres et pas d'analyses. * Le suivi de l'évolution des ratios par le comité des rémunérations n'est pas une réponse suffisante</p>
ENGIE	<p>Les ratios d'équité sont calculés sur la base de l'ensemble des salariés du Groupe en France. Pour 2020, le ratio entre la rémunération du dirigeant et la rémunération moyenne des salariés en France s'élevait à 9 pour le Président et à 27 pour la Directrice Générale.</p>	<p>*Réponse succincte mais suffisante. *Le périmètre est OK. * Pas d'analyses mais ratios corrects.</p>

<p style="text-align: center;">ESSILORLUXOTTICA</p>	<p>The 2020 Universal Registration Document shows in page 133 the evolution of the ratios between the compensation of Executive Corporate Officers and the average and median compensation of the Company's employees over the past six years. EssilorLuxottica voluntarily calculated these ratios on a broad scope (more than 4,000 employees from the Company's French entities, i.e. around 80% of the workforce in France with all functions included: operations, R&D, marketing, HR, finance, commercial) to guarantee the relevance and consistency of the ratios.</p> <p>The 2020 ratios are significantly decreasing because they take into account the voluntary solidarity measures decided by the Executive Corporate Officers and the Board of Directors' decision not to revise the scales used to determine their 2020 annual variable, in line with the Company's performance culture.</p> <p>The Company's compensation policies take into consideration several key factors, in addition to the ratios disclosed in the Universal Registration Document, such as market practices in countries, local legislation, financial and individual performance.</p> <p>EssilorLuxottica adopts voluntarist policies to share the value created through its employee shareholding programs. As a result of these mechanisms, 72,753 employees of the Company are EssilorLuxottica internal shareholders as at the end of 2020. They represent 4.27% of the share capital and 4.34% of the voting rights.</p>	<p>*Les ratios ne sont pas directement communiqués dans la réponse mais ils sont bien dans le "2020 universal registration document"</p> <p>*Les ratios évoluent de manière significative et dans le bon sens.</p> <p>*Ratio in relation to average compensation passé de 64 en 2018 à 24 en 2020</p>
<p style="text-align: center;">HERMES INTERNATIONAL</p>	<p>Le périmètre retenu au dénominateur est celui prévu par la loi soit les salariés de la société cotée Hermès International dont l'effectif, représentatif au sens de la loi pour la détermination des ratios, représentait 391 salariés au 31 décembre 2020. Outre l'exigence légale, ce choix est de nature à faciliter la compréhension de l'évolution des ratios et la cohérence dans le temps de la base de calcul qui seront moins affectés par les variations de périmètre (acquisitions/cessions) au sein du groupe.</p> <p>L'évolution des ratios au cours des cinq dernières années a démontré une dynamique positive et équilibrée des rémunérations dont bénéficient les collaborateurs et n'a pas nécessité une modification de la politique de rémunération. Il est précisé que :</p> <ul style="list-style-type: none"> -le groupe a accordé aussi bien en 2020 qu'en 2021 des augmentations dans le cadre des mesures de révision salariale, en lien le cas échéant avec les représentants des salariés, et -a maintenu tout au long des périodes de confinement et d'arrêt de l'activité (selon les contraintes de la crise sanitaire dans les différents pays) les rémunérations de base de l'ensemble de ses collaborateurs sans recourir aux aides proposés par les Etats. -Les dirigeants mandataires sociaux ont souhaité renoncer à l'augmentation de leurs rémunérations (fixes et variables) en 2020 ; quant à la rémunération en 2021 et sous réserve du vote des actionnaires en AG du 4 mai 2021, une évolution à la baisse sera constatée. 	<p>*Périmètre OK.</p> <p>*Analyse sur évolution des ratios.</p> <p>*Reoncement des dirigeants à leurs variables en 2020.</p>
<p style="text-align: center;">KERING</p>	<p>Le périmètre d'analyse concerne les salariés de l'Unité Économique et Sociale constituée des sociétés holding du groupe Kering (Kering SA et Kering Finance).</p> <p>En parallèle du ratio d'équité publié sur le périmètre des sociétés holding du Groupe (représentant près de 400 personnes de niveaux de responsabilité très diversifiés), un même exercice est conduit sur un périmètre plus large incluant les salariés français des maisons, représentant près de 3 000 personnes.</p> <p>Celui-ci ne fait pas, à date, l'objet d'une publication car il ne peut être, pour le moment, effectué avec la rétroactivité de 5 années requises par la loi, faute de données disponibles au niveau corporate antérieurement à la mise en place d'un centre de service partagé Paie (soit 2018).</p> <p>L'analyse des résultats a suscité une réflexion sur la problématique du partage de la valeur qui pourrait donner lieu à des actions ciblées dans les prochaines années.</p>	<p>* Périmètre OK.</p> <p>* Pas d'analyse de l'évolution des ratios.</p> <p>* Déclaration d'intention très vague sur l'évolution des politiques de rémunérations.</p>
<p style="text-align: center;">LEGRAND</p>	<p>Conformément à la réglementation en vigueur et aux lignes directrices de l'AFEP, les ratios d'équité ont été publiés pour la société holding Legrand SA et en complément, sur une base volontaire, pour l'Unité Economique et Sociale (UES) Legrand France représentant plus de 90% de l'effectif présent en France. Ces ratios, analysés en 2020 au niveau de l'UES sont en baisse en raison de la diminution de la rémunération du Directeur Générale et de la hausse modérée de la rémunération des salariés.</p>	<p>* ok Périmètre.</p> <p>* Ne répond pas à l'analyse de l'adaptation dynamique des politiques de rémunération.</p>
<p style="text-align: center;">L'OREAL</p>	<p>Le calcul des ratios de rémunération s'effectue sur le périmètre prévu par la réglementation en France : la société L'Oréal S.A. Celle-ci compte 8 880 salariés à fin décembre 2020 et tous les métiers du Groupe y sont représentés (Opérations, logistique, commerce, recherche, marketing, digital, fonctions support).</p> <p>Ce ratio est en baisse sensible en 2020 car il tient compte de la renonciation de M. Agon à une partie de sa rémunération, dans un esprit de solidarité compte tenu des circonstances liées à la crise sanitaire de la Covid-19. La rémunération des salariés a, quant à elle, continué à progresser sur les 5 dernières années, y compris en 2020. Les politiques de rémunération prennent en compte un très grand nombre de facteurs, au-delà du ratio de rémunération, tels que le positionnement des fonctions, les pratiques de marché, la rémunération de la performance.</p>	<p>* OK sur le périmètre.</p> <p>* Certes le ratio a baissé en 2020 cause COVID.</p> <p>* Il manque une analyse de l'évolution des ratios avant 2020 et pas de réponse ambitieuse sur l'évolution des politiques de rémunération.</p> <p>*Après vérification les ratios moyens sont très élevés (autour de 100 après la crise) et avec pas dévolutions sur 5 derrières années.</p>

LVMH	<p>Nous publions les ratios d'équité sur deux périmètres :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Celui de la société cotée LVMH SE, ✓ Celui étendu aux salariés de l'activité holding du Groupe LVMH en France. <p>L'évolution des ratios du périmètre LVMH SE n'a pas lieu d'impacter la politique de rémunération du Groupe compte tenu de l'effectif restreint de cette société. L'évolution des ratios du périmètre étendu montre une diminution des ratios depuis 2017. Elle résulte de la hausse de la rémunération des salariés. Notre politique de rémunération vise à partager les fruits de la croissance à travers la rémunération des dirigeants et des salariés, ce qui s'est traduit par une augmentation significative des rémunérations ces dernières années.</p>	<p>*Périmètre OK. μ Pas trouvé les ratios et la réponse ne fait aucune analyse ni de l'évolution des ratios ni des politiques de rémunérations.</p>
MICHELIN	<p>La Société a choisi de présenter volontairement les ratios établis au regard du périmètre de sa principale filiale française, la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin, qui représente au 31 décembre 2020 plus de 90 % des effectifs des sociétés françaises du groupe Michelin. Cette filiale exerce des activités industrielles, commerciales, de recherche et développement et héberge les services centraux du groupe Michelin (cf. le chapitre de l'URD 2020 consacré à ce sujet p. 121).</p> <p>En raison des évolutions diverses intervenues au cours des dernières années (notamment, changement de dirigeants, changement d'outils de rémunération de long terme ayant entraîné un décalage de comptabilisation, changement de référentiel par application des "Lignes directrices sur les multiples de rémunérations" publiées par l'AFEP en février 2021), l'évolution n'intervient pas à conditions constantes et son analyse n'est pas absolument pertinente. En revanche, bien que souffrant des mêmes contraintes, le niveau des ratios peut apparaître comme mesuré au regard du périmètre considéré.</p> <p>En 2020, la rémunération fixe des Gérants (dirigeants mandataires sociaux exécutifs), inchangée depuis leur nomination en 2018, a été réduite de 25 % pendant la période où Michelin a eu recours en 2020 aux mesures de chômage partiel en France, soit une période de trois mois (Cf. URD 2020, p. 113, 117). En outre, contrairement aux adaptations décidées pour la politique de rémunération variable annuelle des employés du groupe, aucun des critères des rémunérations variables des Gérants (à la fois variable annuelle 2020 mais aussi plans à long terme 2020 et plans en cours) n'a été modifié/corrigé dans un sens plus favorable pour atténuer les conséquences négatives importantes de la crise sur la plupart des critères de performance (Cf. URD 2020, p. 114, 115, 118 et 119).</p>	<p>*Ok pour le périmètre. * La baisse des rem des dirigeants en 2020/COVID ne vaut pas analyse des rémunérations. * Il n'y a pas d'analyses ni des évolutions du ratios ni de l'adaptation des politiques de rémunération. * L'évolution de la rémunération des dirigeants est justifiée par la performance mais ce n'est pas suffisant. * le ratio d'équité doit être bien plus qu'un outil pour suivre les principaux équilibres.</p>
ORANGE	<p>Le ratio d'équité 2020 et les ratios des 4 années précédentes sont publiés dans le Document d'Enregistrement Universel 2020. Le ratio d'équité est calculé sur le périmètre de l'ensemble des salariés de droit privé ou public et fonctionnaires d'Orange SA (plus de 80 % des salariés en France). Les rémunérations prises en compte sont les rémunérations et avantages en nature versés ou attribués sur une base brute au titre de 2020.</p> <p>La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux est pour sa part restée stable depuis 2018 et les ratios d'équité sont en amélioration depuis 2018.</p>	<p>*ok périmètre. *Pas de réponse claire sur l'évolution des ratios et l'analyse de cette évolution et des politiques de rémunérations. μ Après vérification dans le document les ratios sont bons et plutôt stables, je mets donc un B car pas d'infos sur l'évolution des politiques de rémunération.</p>
PERNOD RICARD	<p>Nous publions le ratio d'équité pour le périmètre de Pernod Ricard S.A. et cette année sur un périmètre élargi en France. Ces ratios sont pris en compte dans le pilotage des rémunérations afin d'assurer l'équité.</p>	
PUBLICIS	<p>C'est un périmètre élargi représentatif de l'activité en France, aux Etats-Unis et au Royaume-Uni, soit 67% de la masse salariale et 73% du revenu du Groupe. Cette approche est pertinente car elle porte sur un périmètre représentatif de notre activité et sur des marchés où nous faisons face à une concurrence active sur nos talents.</p>	<p>Très incomplet, ne répond à aucune question et ne renvoie à aucun document publié.</p>

<p style="text-align: center;">RENAULT</p>	<p>Les indicateurs ont été calculés sur la base des rémunérations de tous les salariés, basés en France, de Renault s.a.s., de Société de Transmissions Automatiques (STA) et de la société Sofrastock, toutes filiales à 100% de Renault SA, soit 31 600 personnes qui ont été salariées en 2020. Le périmètre de ces trois sociétés représente 84% des effectifs des filiales Auto du Groupe Renault en France au 31 décembre 2020.</p> <p>Le détail de l'évolution des ratios sur les cinq dernières années figure page 320-321 du Document d'enregistrement universel 2020.</p>	<p>ok pour le périmètre mais France. Pas d'explication sur l'évolution des ratios ni sur l'adaptation des politiques de rémunérations. Le document universel publie des ratios jusqu'en 2016 avec une rem de 7M€ du dirigeant et des ratios autour de 100.</p>
<p style="text-align: center;">SAFRAN</p>	<p>Pour la deuxième année consécutive, les sociétés cotées françaises doivent publier des ratios d'équité entre le niveau de la rémunération du Président et du Directeur général et la rémunération moyenne et médiane des salariés. Safran a publié ces ratios tant aux bornes du périmètre prévu par la loi, à savoir celui de la société Safran SA, holding du Groupe, que sur le périmètre France, plus pertinent, avec 43 315 salariés, sur une base volontaire, affirmant ainsi son engagement pour maintenir la cohésion sociale.</p> <p>Ces ratios ont été présentés une nouvelle fois cette année au comité des nominations et des rémunérations et au Conseil d'administration de Safran, et cela continuera d'être le cas pour les prochains exercices, permettant d'en tirer d'éventuels enseignements.</p> <p>Même si la comparabilité n'est pas toujours aisée, en première orientation, il ressort que ces multiples de rémunérations sont raisonnables chez Safran.</p> <p>Pour le Directeur général, ces ratios ressortent inférieurs à la moyenne de ceux de sociétés comparables, mettant en évidence des multiples sensiblement moins importants.</p> <p>En 2020, ce multiple a par ailleurs été significativement en baisse par rapport à 2019 (32,0 en multiple de rémunération moyenne 2020 à comparer à 47,0 en 2019 sur le périmètre France) en raison du fait que le Directeur Général était dans sa dernière année de mandat et ne s'est donc pas vu attribuer d'actions de performance.</p> <p>L'ensemble de ces informations figure au paragraphe 6.6.2.5 du document d'enregistrement universel 2020 de Safran.</p>	<p>ok périmètre, mais pas d'analyse des chiffres Ils affirment avec des ratios raisonnables par rapport à la moyenne du secteur. Avancent des généralités mais pas d'infos sur les ratios, leur évolution et l'adaptation des politiques de rémunérations. L'accès au document d'enregistrement 2020 n'est pas facilité.</p>
<p style="text-align: center;">SAINT-GOBAIN</p>	<p>Conformément à la réglementation en vigueur et aux lignes directrices élaborées par l'Afep, les ratios d'équité ont été calculés sur une base équivalent temps plein sur le périmètre Compagnie de Saint-Gobain et, sur une base volontaire, sur le périmètre France qui recouvre la Compagnie de Saint-Gobain et l'ensemble de ses filiales consolidées immatriculées en France (voir pages 201 à 203 du Document d'enregistrement universel 2020).</p> <p>Ce périmètre est jugé pertinent car :</p> <ul style="list-style-type: none"> - il représente environ 25% des effectifs du Groupe, au 31 décembre 2020, soit près de 40.000 salariés. <p>L'évolution de ces ratios est suivie par le Conseil et le Comité des nominations et des rémunérations. Elle confirme le caractère approprié de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux, dont la rémunération, davantage exposée à l'évolution des résultats du Groupe que celle des salariés, baisse plus fortement que la rémunération moyenne des salariés en France lorsque la performance du Groupe est en baisse : voir 2018, et, 2020, où la baisse des rémunérations fixe (-7,3%) et variable (-16,5% avant réduction du variable au titre de 2019) apparaît comme compensée de manière théorique par l'augmentation de la valeur IFRS des actions de performance attribuées en 2020, du fait de l'augmentation du cours de bourse de l'action, à attribution égale en nombre d'instruments (voir page 168 du Document d'enregistrement universel 2020).</p> <p>Les politiques de rémunération des salariés du Groupe prennent en compte d'autres facteurs, au-delà des ratios de rémunération, comme l'évolution des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes à position égale (voir page 132 du Document d'enregistrement universel 2020) et le déploiement d'un socle de garanties sociales minimum, qui permettent d'assurer dans tous les pays un standard relativement élevé de suivi médical et de prévoyance, ou de congés liés à la parentalité (voir description du programme CARE lancé au 1er janvier 2020 page 87 du Document d'enregistrement universel 2020).</p>	<p>ok périmètre mais pas d'analyse des chiffres</p>

SANOFI	<p>Le périmètre pris en compte, pour ce qui concerne les entités, comprend Sanofi (la maison-mère) et l'ensemble de ses filiales directes et indirectes situées en France. En ligne avec les lignes directrices sur les multiples de rémunérations de l'Afep, ce périmètre couvre plus de 80 % de la masse salariale des salariés permanents en France.</p> <p>Pour ce qui concerne les salariés, dans le souci de définir une population cohérente de « personnes continûment présentes », nous avons retenu les salariés permanents ayant exercé un emploi ininterrompu durant deux exercices.</p> <p>Allant au-delà des préconisations de l'Afep, nous avons également publié dans notre Document d'Enregistrement Universel, pour l'année 2020, les ratios d'équité du Directeur Général et du Président du Conseil d'Administration, en retenant les salariés de l'ensemble des entités juridiques de Sanofi dans le monde, également avec au moins deux ans d'emploi ininterrompu.</p> <p>L'analyse que nous faisons de l'évolution des ratios sur cinq ans, sur le périmètre France, montre une évolution cohérente des rémunérations des dirigeants mandataires sociaux et des salariés.</p> <p>La rémunération du Directeur général étant, pour une part importante, composée d'Actions de Performance ou de Stock-Options certaines années, les fluctuations du cours de l'action Sanofi ont une incidence significative sur le ratio d'équité, à nombre égal, que ce soit à la hausse ou à la baisse.</p> <p>Nous n'avons pas procédé à des ajustements spécifiques de nos politiques de rémunération directement induits par l'évolution de ces ratios dans la mesure où les rémunérations des salariés, de même que de nos mandataires sociaux, font l'objet de revues régulières de cohérence par rapport aux pratiques de marché afin de nous assurer de leur compétitivité.</p>	<p>ok pour le périmètre. Pas d'analyses chiffrées. Des premiers éléments d'explication des politiques de rémunérations mais justifiés par des logiques de compétitivité et de moyennes marché. Je n'ai pas trouvé de section dédiée dans le rapport d'enregistrement. Ratios dépassant le seuil d'alerte à 135 en 2019.</p>
SCHNEIDER ELECTRIC	<p>Les ratios d'équité publiés dans le Document d'enregistrement universel de Schneider Electric sont calculés sur le périmètre de Schneider Electric SE et de Schneider Electric Industries incluant ainsi plus de 4 000 collaborateurs du Groupe. Le Comité Ressources Humaines & RSE et le Comité Gouvernance & Rémunérations ont revu ces ratios et leur évolution avant leur présentation au Conseil d'administration. Ces ratios ont décliné lors des deux exercices précédents, tant par rapport à la rémunération moyenne que médiane.</p> <p>Afin que ces ratios puissent être plus représentatifs de la réalité, le Groupe travaille actuellement à l'intégration de ses systèmes d'informations pour être en mesure de publier un ratio dont le périmètre serait élargi aux pays les plus importants pour Schneider Electric.</p>	<p>Ok périmètre global. Analyse de l'évolution des ratios. Perspective d'évolution des politiques de rémunérations. Ratio 2019 autour de 40.</p>
SOCIETE GENERALE	<p>Les modalités du calcul des ratios d'équité ont été définies en conformité avec les lignes directrices sur les multiples de rémunération de l'AFEP-MEDEF (actualisées en février 2021). Le périmètre pris en compte pour le calcul de la rémunération moyenne et médiane des salariés est Société Générale SA, périmètre qui inclut des succursales étrangères (page 115 et 116 de l'URD). L'évolution du ratio résulte essentiellement de la variation des rémunérations des dirigeants mandataires sociaux, les rémunérations moyenne et médiane des salariés présentant une inertie plus importante. Pour 2020, les ratios sont en forte diminution pour les mandataires sociaux exécutifs.</p>	<p>ok périmètre incluant les succursales étrangères. Analyse evolution des ratios et reconnait une inertie plus importante des remunerations des salariés. Ratio 2019 à 65.</p>
STELLANTIS	<p>Stellantis will calculate and publish the equity ratio in 2022 regarding FY 2021.</p> <p>Regarding the equity ratio previously published by PSA Group:</p> <p>In accordance with the AFEP-MEDEF Code, the calculation of the ratios presented in the URD published in 2020 includes all employees of Peugeot S.A. and PSA Automobiles S.A., in order to have a representative scope of the PSA Group's business in France.</p> <p>The French law refers to the employees of the listed company that prepares the corporate governance report, in this case Peugeot S.A. In the case of a holding company with no or very few employees, such as Peugeot S.A., the law authorizes the scope to be extended to PSA Automobiles S.A. This scope appears to be the most relevant in terms of the number of employees in France and the spirit of the law.</p> <p>The ratios have been calculated on the basis of the gross fixed and variable compensation paid during the years 2015 - 2019 and the number of performance shares granted during the same periods and valued at their fair value. In order to allow comparability of ratios over time and of the constituent elements, only recurring remuneration elements (fixed remuneration, benefits in kind, annual variable remuneration and performance shares) have been taken into account in the calculation basis. Periods of expatriation and supplementary pension plans are excluded. In this respect, the exceptional bonus paid to the Chairman of the Executive Board in connection with the Opel acquisition, which is not recurring, has not been taken into account, nor have all bonuses paid to employees, in order to allow comparability of ratios over time.</p>	<p>Pas encore mis en place</p>
ST MICROELECTRONICS	<p>Le périmètre de l'ensemble de nos actions, y compris les mesures d'équité, ainsi que tous les ratios est systématiquement mondial, et couvre 100% du groupe.</p> <p>Ces indicateurs sont suivis par le Conseil de Surveillance, le Comité Exécutif, les fonctions corporate en charge ainsi que tous les sites ST, et donne lieu à des actions d'amélioration à tous les niveaux.</p> <p>Ainsi par exemple l'égalité des salaires hommes/femmes est de 99.6% au niveau du groupe, mais conduit à des actions spécifiques sur certains sites et/ou certaines organisations, fonctions ou échelons de carrière pour une équité totale à tous niveaux.</p> <p>Par exemple cela peut conduire un site ou pays à dédier une partie de la politique salariale au rattrapage des populations ciblées.</p>	<p>ok périmètre mondial. Pas d'analyse de l'évolution des ratios Ok pour perspective de rattrapage des populations ciblées.</p>

TELEPERFORMANCE	<p>La définition du périmètre a fait l'objet de nombreux échanges notamment avec certains actionnaires. Teleperformance est un groupe employant, au 31 décembre 2020, 383 000 personnes réparties dans 83 pays. Le périmètre pris en compte pour l'établissement des ratios d'équité repose, conformément aux recommandations de l'Autorité des marchés financiers (AMF), du code AFEP-MEDEF et du Haut Comité de Gouvernement d'Entreprise (HCGE), sur les salariés en France (c'est-à-dire les sociétés du Groupe Teleperformance ayant leur siège social en France et employant des salariés).</p> <p>La définition d'une population qui pourrait être considérée comme plus pertinente et adaptée au groupe, par exemple à l'échelle globale du groupe ou sur des zones géographiques différentes, est difficile à établir compte tenu de la répartition géographique des effectifs et la très large exposition internationale. Aussi, plusieurs hypothèses ont été dressées puis écartées car elles ne permettent pas une comparaison pertinente notamment en raison de la forte différenciation des standards de rémunération entre les pays ou pour éviter toute démarche qui pourrait être considérée comme opportuniste.</p>	<p>ok périmètre en phase avec les exigences du code AFEP-MEDEF mais pas représentatif de l'exposition internationale. Pas d'analyse de l'évolution des ratios ni des politiques d'ajustements.</p>
THALES	<p>Thales a fait le choix de présenter ses ratios d'équité à partir du périmètre des sociétés françaises du Groupe, l'effectif de la société mère cotée ayant été jugé moins représentatif (voir DEU 2020, § 4.4.1.1 E, p. 96 et 97).</p> <p>La hausse du ratio en 2017 et 2019 traduit l'évolution de la politique de rémunération du Président - Directeur général, à savoir la révision des rémunérations fixes et variables et la mise en place d'une rémunération de long terme à compter de 2017.</p> <p>L'augmentation de la rémunération du Président - Directeur général de 5% en 2020 est due au versement de la rémunération variable annuelle au titre de 2019, supérieur à celui de 2018 en raison de la surperformance sur les critères financiers.</p> <p>La crise du Covid-19 a eu un effet immédiat sur la performance financière en 2020 du Groupe, ainsi que sur la rémunération variable du Président-Directeur général au titre de 2020, qui est présenté en § 4.4.1.1 C du DEU 2020 (p. 95).</p> <p>Les ratios d'équité 2021, qui incluront ces rémunérations variables au titre de 2020 versées en 2021, permettront d'apprécier pleinement l'impact de cette crise sur la rémunération du Président-Directeur général versus celle des employés du Groupe.</p>	<p>ok périmètre. Analyse de l'évolution et de la politique de rémunération.</p>
TOTAL	<p>La politique de rémunération de TotalEnergies repose sur 4 principes : rémunérer à un niveau globalement compétitif et motivant, rémunérer avec équité, développer l'actionnariat salarié, assurer notre responsabilité sociale dans les packages de rémunération.</p> <p>Le suivi annuel des ratios d'équité est un des outils de contrôle utilisés par le Groupe pour s'assurer de la cohérence de cette politique de rémunération et de ses impacts sur la cohésion sociale du Groupe.</p> <p>Conformément à l'article L. 225-37-3, 6° et 7° du Code de Commerce, les ratios entre le niveau de rémunération du Président-directeur général et les rémunérations moyenne et médiane des salariés de TotalEnergies SE et aux bornes du Socle Social Commun ont été revus en Comité des rémunérations, puis présentés au Conseil d'administration.</p> <p>Les ratios ont été publiés pour les 5 derniers exercices au périmètre de TotalEnergies SE, et au périmètre élargi du Socle Social Commun, qui est le périmètre qui couvre les négociations relatives aux mesures salariales annuelles conduites par la direction de TotalEnergies SE, regroupe les trois unités économiques et sociales (Amont-Global Services – Holding, Raffinage-Pétrochimie, Marketing-Services) couvrant 46% des effectifs en France.</p> <p>Afin de refléter la réalité de l'écart de rémunération, ceux-ci incluent l'ensemble des composantes de la rémunération (salaire, part variable, intéressement, participation, actions de performance) selon les recommandations de l'AFEP.</p> <p>Les indicateurs publiés mettent en évidence une diminution sensible des ratios entre 2019 et 2020. La rémunération du PDG a baissé de 22% du fait notamment de sa décision de réduire sa rémunération fixe de 25% à compter du 1er mai 2020 jusqu'au 31 décembre 2020, eu égard au contexte économique et dans un souci de cohésion sociale.</p>	<p>Des principes de rémunération sont édictés. L'évolution des ratios est analysée. Les ratios baissent entre 2019 et 2020 dans le contexte COVID. Mise en place d'un comité des rémunérations.</p>
UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD	<p>Nous publions depuis 2020 le ratio d'équité, comparant la rémunération totale de nos mandataires sociaux avec la rémunération moyenne (et médiane) des salariés. Pour le calcul du dénominateur de notre ratio d'équité, nous avons retenu la population de l'Unité Economique et Sociale France (filiales détenues à 100%), en éliminant CDD, apprentissages, stagiaires, ainsi que les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté afin d'éliminer les variations dues au turnover. Ces ratios sont suivis par le Directoire et le Comité Rémunérations et à ce jour confirment le bien-fondé de nos politiques de rémunération, avec un ratio à la baisse en cas de mauvaise année (comme 2020).</p>	<p>ok périmètre, mais pas d'analyse de l'évolution (ratio publiés depuis 2020). Pas d'informations sur l'adaptation des politiques de rémunérations.</p>

VEOLIA ENVIRONNEMENT	<p>Les salariés pris en compte dans le calcul du ratio sont ceux qui sont rémunérés directement par l'ensemble des sociétés françaises du groupe (43 384 salariés). 81 % de ces salariés sont non cadres avec une proportion d'agents d'exploitation/ouvriers de 45 %, ce qui est une particularité de Veolia, entreprise de service de main d'œuvre locale, qui participe ainsi à la vie économique des territoires sur lesquels elle intervient. La rémunération médiane des salariés en France est, en 2020, de 33 852 euros. Le salaire moyen non cadre en France (81 % des effectifs) s'élève, lui, en 2020, à 31 250€, soit 1,7 fois le SMIC.</p> <p>Le ratio d'équité mesurant le rapport entre la rémunération totale versée au président-directeur général et la rémunération médiane des salariés est de 65 en 2020 (contre 66 en 2019). Le ratio par rapport à la moyenne des rémunérations versées est de 56 (contre 57) en 2020. L'évolution de ces ratios s'analyse par la modération du groupe en matière de rémunération du président-directeur général dans une année où le pouvoir d'achat des collaborateurs a été maintenu par tous les moyens.</p>	<p>ok périmètre et analyse des ratios et de leur évolution. Pas d'informations sur les politiques d'ajustement des rémunérations.</p>
VINCI	<p>Les ratios d'équité publiés sont calculés sur le périmètre de VINCI S.A.</p>	<p>Aucune information. Ratio d'équité 2019 proche du seuil d'alerte (73°).</p>
VIVENDI	<p>Réponse du Directoire : Les périmètres pris en compte pour les ratios d'équité sont le périmètre de la société Vivendi SE (en application de l'article L. 22-10-9 I. 6° et 7° du Code de commerce) et le périmètre France (en application des recommandations du code AFEP/MEDEF et des lignes directrices sur les multiples de rémunérations publiées par l'AFEP en février 2021).</p> <p>L'évolution de ces ratios sur cinq ans permet d'assurer un suivi cohérent entre l'évolution de la politique de rémunération des mandataires sociaux de Vivendi SE et celle des collaborateurs du groupe en France.</p> <p>Les actions en faveur de l'égalité sont examinées par le Conseil de surveillance. Ces éléments ainsi que l'évolution des ratios sont pris en compte par le Conseil de surveillance sur recommandation le Comité de gouvernance, nomination et rémunération pour la détermination de la politique de rémunération des mandataires sociaux.</p>	<p>ok périmètre mais pas d'analyse des chiffres de leur évolution ou de la politique de rémunérations. Ratio 2019 bon autour de 38.</p>
WORLDLINE	<p>Le périmètre pris en compte dans le cadre du ratio d'équité calculé et publié tel que prévu à l'article L. 225-37-3, I 6° et 7° du Code de commerce est celui de Worldline SA ainsi que l'UES Worldline France. A partir de 2020, le périmètre inclut toutes les entités françaises d'Ingenico (UES Ingenico, Ingenico ECommerce et Ingenico PSF) suite à l'acquisition du Groupe Ingenico par Worldline en date du 28 octobre 2020, couvrant ainsi tous les employés de toutes les entités du Groupe Worldline en France, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.</p> <p>L'évolution annuelle des ratios – tant pour le Président-Directeur Général que pour le Directeur Général Délégué – tend à montrer que l'évolution de la rémunération du Président-Directeur Général et du Directeur Général Délégué est cohérente avec l'évolution de la rémunération moyenne et médiane des salariés de Worldline SA, de l'UES Worldline France et de toutes les entités françaises d'Ingenico (à partir de 2020). Les variances dans les ratios entre les années 2018 et 2019 s'expliquent par l'introduction de la loi dite « Sapin 2 » imposant, à compter de l'année 2018, le paiement de la rémunération variable due au titre de l'année précédente après l'approbation pour l'Assemblée Générale Annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos. Le ratio 2020 reflète également l'absence de mise en œuvre, à leur initiative, de l'augmentation de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux en lien avec le gel salarial appliqué au sein du Groupe.</p> <p>L'évolution annuelle des ratios a été présentée et examinée par le Conseil d'Administration et par le Comité des Rémunérations lors de l'établissement des politiques de rémunérations et de la détermination des éléments de la rémunération attribués et/ou versés au cours de l'exercice écoulé aux dirigeants mandataires sociaux.</p> <p>La politique de rémunération de la Société veille à ce que les différents éléments de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs restent en cohérence et mesurés par rapport à la rémunération moyenne et médiane des salariés de la Société et de l'ensemble des salariés de l'intégralité des entités du Groupe en France au travers de la mesure du ratio d'équité.</p> <p>La structure de rémunération mise en place par Worldline est en ligne avec l'intérêt social de Worldline, notre objectif étant par ailleurs de payer tant nos salariés que les mandataires sociaux en ligne avec les pratiques de marché. Worldline s'emploie à rémunérer l'ensemble de ses salariés à la médiane du marché en fonction des activités exercées et du positionnement vis-à-vis des enquêtes de rémunérations dans chaque pays. Les sujets de rémunérations font l'objet d'une discussion continue avec les partenaires sociaux.</p> <p>Finalement, le calcul du ratio d'équité sur la base la plus large (le total des salariés en France) permet de vérifier qu'il n'y a pas de risque d'écart trop élevé, le ratio fait l'objet de discussion au niveau du Comité des Rémunérations et du Conseil d'administration et rentre en compte dans la politique de rémunération du Groupe.</p>	<p>ok périmètre détaillé. Pas d'analyse de l'évolution des chiffres ni de perspective sur l'adaptation des politiques de rémunérations. Ratio 2019 autour de 55.</p>

Sociétés	<p>Q11 - Au regard de la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes/hommes de votre groupe, pourriez-vous nous communiquer : (i) L'agenda et les objectifs chiffrés – atteints ou à atteindre – concernant les sujets relatifs à cette politique (carrière, formation, rémunération, répartition vie privée/vie professionnelle, etc.) à tous les niveaux de responsabilité. (ii) Si l'application de cette politique d'égalité est appliquée dans toutes les sociétés du groupe aussi bien en France qu'à l'international. Si non, pourquoi ? (iii) Si oui, quels moyens spécifiques déployez-vous pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans vos pays d'implantation où cette notion rencontre des difficultés à s'imposer ?</p>	
	<p>Réponses des sociétés</p>	<p>Évaluation par le WBR</p>
AIRBUS GROUP	<p>During 2020, the Company continued to focus its efforts to redress its gender balance, including the number of women in management positions and an annual target of 33% of all new recruits to be female (26% in 2020), including those entering early in their careers, such as apprentices and graduates. Since 2017 there have been three women on the Board of Directors, compared to zero in 2013, and two women on the Company's Executive Committee.</p> <p>At the end of 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 18.7% of the Company's active workforce were women; – 14% of management positions at the Company were held by women; – 26% of all new Company recruits were women. <p>The Company supports various national and international initiatives such as International Women's Day and since 2018 we have committed to the UN Women's Empowerment Principles aimed at empowering women to participate fully in economic life. The Company has also led the "Women in Aviation and Aerospace Charter" and has been instrumental in the development of the "Women in Defence Charter" which demonstrates the commitment of a growing number of organisations across the industry to build a more balanced and fairer industry for women. In addition, the Company launched a "Management Basics Leadership Foundation Programme" to ensure that inclusive leadership becomes the norm at all levels.</p> <p>The Company is also accelerating change through its employee-led "Balance for Business" network, which has around 10,000 volunteer members worldwide. Initiatives run through this network include roadshows promoting employee-led initiatives such as peer-to-peer mentoring, confidence building and encouraging employees to challenge stereotypes and build their careers. The network also supports some outreach initiatives.</p> <p>Other employee-led networks such as the Women Innovative Network ("WiN"), the Airbus Africa Network, Spectrum, Pride@Airbus, Generation-A, Seniors Talent and (Dis)Ability ambassadors networks are key to raising awareness of I&D, promoting inclusion, equal rights and increasing visibility. Initiatives include mentoring, leadership development of under-represented groups as well as conferences and discussions open to all employees."</p> <p>During 2020, the Company disclosed its Gender Pay Gap as required through both French and UK legislation and continues to put measures in place to ensure gender pay parity worldwide.</p> <p>France Gender Pay Gap Statement 2020</p> <p>Parce que nous sommes particulièrement attachés à la promotion des femmes sur le lieu de travail et au développement des talents féminins, nous avons signé en 2018 un accord soutenant les principes du pouvoir donné aux femmes des Nations unies, qui apportent aux entreprises des conseils sur la manière de donner des responsabilités aux femmes dans nos sociétés, sur le marché du travail et dans les communautés ; et pour lesquels l'égalité de rémunération est une mesure clé. L'un de nos domaines de progrès est la population des cadres supérieures ; nous avons donc mis en place des actions de développement pour nos talents féminins (feuille de route « ambition 25 ») et de mentorat des cadres supérieures, pour avoir une filière robuste prête à alimenter nos équipes dirigeantes. En termes de rétention, il convient de noter un de nos programmes novateurs "Fly again" démultipliant une initiative de notre filiale indienne. Il s'agit, pour les femmes de retour de congé de maternité ou sabbatique, d'un programme d'accompagnement au retour à la vie professionnelle structuré autour du processus d'intégration, de mentorat et du développement des compétences.</p>	<p>Une progression significative mais la base de départ était très basse. Un plan en France et à l'international. Mais pas d'objectif dans le % de femmes dans les instances de direction, seulement des objectifs pour le recrutement.</p>

AIR LIQUIDE	<p>Le Conseil d'Administration et ses Comités (Comité des nominations et de la gouvernance, Comité Environnement et Société) examinent régulièrement la politique de mixité, de diversité et de non-discrimination au sein des instances dirigeantes et des postes à plus fortes responsabilités, ses objectifs et sa mise en oeuvre. La politique de diversité constitue en outre un critère de la rémunération variable annuelle du dirigeant mandataire social en 2020 et 2021 et ses résultats sont donc également débattus dans ce contexte.</p> <p>Dans le cadre de l'élaboration du Document d'Enregistrement Universel, le Conseil revoit et approuve le compte rendu qui en est fait (pour le Document d'Enregistrement Universel 2020 - page 326 et suivantes, décrivant les objectifs, la feuille de route et les réalisations de cette politique). Y sont ainsi notamment décrits les objectifs ambitieux que le Groupe s'est fixé à horizon 2025 quant à la proportion de femmes à atteindre dans la population d' "Executive" et d'ingénieurs et cadres, ainsi que la progression réalisée ces dernières années. Les femmes représentent 43 % des salariés considérés comme hauts potentiels.</p> <p>Le Comité Exécutif comprend cinq femmes parmi ses 14 membres (hors mandataire social). Parmi elles, trois ont été nommées en 2019 après avoir tenu des postes exécutifs au sein du Groupe. Plus largement, les femmes occupent 21 % des postes définis comme « Executive » du Groupe». Ce dernier pourcentage a augmenté de 19 % à 21 % ces trois dernières années.</p>	<p>La réponse d'air liquide est illustrée par quelques chiffres mais fait majoritairement référence à des documents externes . il est à noter que les dirigeants mandataires ont cet objectif de parité dans leur évaluation des résultats. On ne connaît pas à la lecture de cette réponse l'ambition prise par le groupe pour les années à venir . Réponse 2021 très proche de celle de 2020 , on ne note pas d'évolution dans la parité au niveau du comité Exécutif.</p>
ALSTOM	<p>(i) Au 31 mars 2021, les femmes représentaient 14 % de l'équipe de direction (contre 21% au sein de l'ancien comité exécutif, dont l'effectif était plus réduit). À l'échelle du Groupe et sur le périmètre historique d'Alstom au 31 mars 2021, les femmes occupaient 16,15% des postes à plus forte responsabilité (dirigeants et cadres supérieurs) et représentaient 22,3% des cadres et professionnels (contre 16.1% et 21.4% respectivement au 31 mars 2020 et 16,4 % et 20,7 % respectivement au 31 mars 2019) et 19,2% de la main-d'œuvre (contre 18.8% et 18.1% au 31 mars 2020 et 31 mars 2019 respectivement). La stratégie « Alstom in Motion » (AiM) annoncée le 24 juin 2019 prévoit 25 % de femmes aux postes de cadres et professionnels d'ici 2025. Alstom a par ailleurs fixé un objectif de 28% de femmes dans des postes de nature exécutive d'ici 2025, avec des échéances intermédiaires cibles de 1% d'augmentation chaque année. A cet égard, deux principales initiatives en termes de gestion des talents seront mises en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> o Une revue du vivier des talents féminins avec des compétences de leadership, et o Le suivi d'un plan de développement individuel afin de les préparer à des postes avec des responsabilités plus élevées. <p>Le Groupe va, en outre, conduire au cours de l'exercice fiscal 2021/22 une étude visant à mesurer les écarts de rémunération entre femmes et hommes sur l'ensemble de ses employés, dans le but de définir des actions correctives à mettre en œuvre dans le cadre de sa future politique de rémunération.</p> <p>(ii) Les objectifs précités (en matière de représentation des femmes au sein des différentes catégories d'employés) sont des objectifs globaux, répercutés au niveau de chaque Région avec des niveaux cibles intermédiaires devant être atteints chaque année, la réalisation de ces objectifs étant évaluée à la fin de chaque exercice.</p> <p>(iii) Plusieurs actions, basées sur une approche systémique, sont mises en œuvre pour atteindre l'ensemble de ces objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> o Ainsi, au cours de l'exercice écoulé, l'initiative ALSTOM Women Network of Excellence a été lancée en Amérique du Nord et a été étendue via le déploiement de réseaux en France, en Inde, en Allemagne, en Autriche, en Suisse et au Royaume-Uni. Les activités de ce réseau visent essentiellement à mettre à la disposition des femmes des ressources et moyens additionnels pour leur permettre de développer leurs talents en matière de leadership et de gérer leur carrière ; o Des programmes de leadership réservés aux femmes ont également été mis en œuvre dans différents pays et 30 % des places au sein du Global Leadership Program leur sont ainsi réservées ; o Des programmes de mentoring visant à offrir aux cadres supérieurs féminins le potentiel nécessaire pour assumer des postes à plus hautes responsabilités, en développant par exemple leur connaissance globale des activités du Groupe, ont été déployés au niveau mondial et dans certaines Régions. o Par ailleurs, des actions de formation à l'attention des membres du top management ont été déployées tout au long de l'année, destinées à lutter contre les biais inconscients qui empêchent les femmes d'accéder aux mêmes opportunités de promotion que les hommes. 	<p>Transparence sur les chiffres et plan d'action complet, y compris à l'international mais le point de départ est très bas, et les objectifs loin des chiffres cibles de la loi.</p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">ARCELORMITTAL</p>	<p>The steel industry will undergo a transformation over the next two decades unparalleled since the 19th century, with many aspects of industrial activity along the value chain changing beyond recognition. An important aspect of this will be the social transformation that accompanies it, and ensuring that this brings enhanced quality of life and standards of living across the value chain. As we plan for the transition of each of our steelmaking sites, we are working with government and unions to optimise these impacts.</p> <p>In Spain, for example, where we plan to move from blast furnace steelmaking to DRI/EAF route, we anticipate a positive employment impact along the value chain, both in the construction of the new assets, the decommissioning of existing assets, and in the development of the renewable energy infrastructure and hydrogen production and transportation systems. In addition, the transition will contribute to improvements in environmental impacts across the steel value chain.</p> <p>In Canada, our plan to convert to DRI/EAF steelmaking contributes to the sustainability of well-paying skilled positions in advanced manufacturing and is also expected to support as many as 2,500 jobs during the engineering and construction phases. It will also enhance ArcelorMittal Dofasco's capability to support the most demanding product segments including automotive exposed, advanced high strength steels, and consumer packing.</p> <p>This new production route for ArcelorMittal Dofasco will provide a technically advanced manufacturing environment for operations, maintenance, and technology staff to work in, with improved health and safety. New positions, training, and development will be provided for employees moving from existing business units to new assets, with approximately 160,000 training hours required to transition our workforce to the new footprint.</p> <p>ArcelorMittal has developed a tool which will help us understand the social impact of our decarbonisation strategy. Based on best practice principles developed by UNEP and with a Roundtable on Social LCA group of leading companies, we will be able to use this tool alongside our environmental impact expertise to consider the overall impacts of our transition plans. This will provide further data to support our work with key stakeholders, including the need for policy to support the industrial and social transition.</p> <p>Do you intend to publish their opinion concerning your compliance plans? Do you intend to publish their opinion on your extra-financial performance document's?</p> <p>We have not yet planned to publish stakeholder opinions on our sustainability plans and reporting, but we would not rule this possibility out in the future.</p>	<p>Aucun chiffre sur la représentation des femmes dans les instances de direction. Pas d'information sur le plan d'action et pas de communication sur des objectifs chiffrés</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">ATOS</p>	<p>Atos est en conformité avec les réglementations en matière de diversité et de lutte contre les discriminations. De nombreux pays ont adopté des lois pour faire+L22 appliquer le principe à travail égal, salaire égal. Cette problématique est soutenue par la Convention 100 de l'OIT sur « L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale ».</p> <p>Il existe encore des différences de salaire entre hommes et femmes, mais l'écart se réduit grâce à des mesures prises par l'entreprise. En France, par exemple, dans le cadre d'un accord avec les syndicats, un budget est dégagé chaque année et alloué à la révision régulière des salaires afin de réduire la différence relative de revenu moyen par catégorie professionnelle, entre hommes et femmes. Lors des revues de salaire annuelles, toute différence de salaire entre hommes et femmes est mise en exergue à l'intention du manager afin de fonder une décision d'augmentation de salaire. De plus, des lignes directrices claires sont transmises aux managers dans le cadre des augmentations de salaire annuelles : la proportion de salariés femmes recevant une augmentation de salaire doit être supérieure à leur part dans le total des effectifs et le taux moyen d'augmentation de salaire des femmes doit être supérieur à celui des hommes.</p> <p>+N23 Atos s'est engagé à augmenter le nombre de femmes salariées et a mis des programmes et des mesures en place. « Women who succeed » fait partie des initiatives lancées en 2018. Elle propose des conversations ciblées avec les membres du Comité de Direction Générale et les femmes cadres supérieurs afin d'offrir des ressources complémentaires, de nouer des contacts et de suivre d'éventuelles formations consacrées à leur promotion. En outre, au cours de l'année 2020, le Conseil d'Administration était composé de 46,2% de femmes (6 sur 13). La Société respecte le taux de 40% de femmes administrateurs prévu par la loi française.</p> <p>Le Atos Executive Group, communauté de dirigeants d'Atos chargé de mettre en œuvre la stratégie d'Atos et de garantir la performance opérationnelle, a fait l'objet d'une refonte en 2020 et est composé de 464 top managers au 31 décembre 2020. Les critères de sélection sont basés sur la performance, l'entrepreneuriat, l'innovation et l'esprit d'équipe et la liste des membres est revue annuellement. En 2020, la représentativité de ce réseau était en ligne avec la diversité au niveau du groupe (le réseau comptait 30% de femmes en 2020 contre environ 13% en 2019). Dans les années à venir, le Groupe Atos entend recruter 50% de femmes sur l'ensemble du Groupe et ainsi augmenter le taux global de diversité. Par ailleurs, le Atos Executive Group continuera d'être aligné avec le Groupe en termes de diversité.</p>	<p>Posture de mise en conformité. Peu de données quantifiées sur la féminisation du COMEX</p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">AXA</p>	<p>Notre objectif global est d'atteindre une représentation équilibrée femmes-hommes à tous les échelons de l'entreprise, partout dans le monde.</p> <p>Nous avons pris l'engagement d'atteindre la parité d'ici 2023 parmi notre top 300 (Global Leadership network = ensemble des comex de nos entités dans le monde) et sommes aujourd'hui à 34 % (contre 32 % l'an dernier).</p> <p>Notre Top 50 (Partners Group) a aussi progressé en diversité avec 27 % de femmes représentées aujourd'hui (contre 17 % en 2018).</p> <p>Enfin, 30 % de nos Directeurs Généraux de filiales dans le monde sont des femmes ce qui représente une évolution significative (contre 21 % l'année dernière). Il est à noter que 55 % des Directeurs Généraux ayant pris leur poste en 2020 étaient des femmes, témoignant ainsi de l'accélération de nos nominations grâce à la qualité de nos plans de succession.</p> <p>Pour atteindre nos objectifs nous nous appuyons sur différentes initiatives gérées de façon transversale et/ou localement telles que des plans de succession, des programmes de parrainage ou de mentorat.</p> <p>Pour en savoir plus : https://www.axa.com/fr/carrieres/diversite-inclusion#tab=mixite-femmes-hommes</p> <p>Notre ambition Groupe est soutenue par des efforts locaux. Ainsi notre ambition d'atteindre 40 % de femmes parmi nos dirigeants (top 3 000) est portée par chaque entité qui définit son objectif local et met en place des initiatives et politiques en ligne avec ces objectifs locaux et globaux.</p> <p>Pour une responsabilisation accrue, la diversité au sein des équipes, et en particulier la parité femmeshommes, est désormais un objectif commun pour les Directeurs Généraux des entités d'AXA.</p> <p>AXA est également engagé à éliminer tous les écarts de rémunération injustifiés : le Groupe conduit ainsi une démarche mondiale d'équité salariale, (i) s'engageant à ce que tous les salariés du Groupe reçoivent une rémunération équitable, sans distinction de sexe, et (ii) publiant volontairement et annuellement l'écart salarial entre les femmes et les hommes (« Ecart Salarial » ou « Gender Pay Gap »). Toutes les entités du Groupe suivent annuellement et adressent les écarts au moyen de budgets dédiés si besoin, afin d'atteindre l'équité salariale dans toutes les régions du monde d'ici 2023 au plus tard. Les normes et procédures (recrutement et promotions) ont par ailleurs été renforcées pour qu'aucun écart ne se crée à l'avenir.</p>	<p>La qualité de 2021 est sans commune mesure avec celle de 2020 qui avait été très succincte- Réponse détaillée sur les ambitions et les résultats à ce jour et les moyens mis en place pour les atteindre. L'évolution par rapport à l'an dernier est mentionnée ce qui est rare dans les réponses des groupes.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">BOUYGUES</p>	<p>La mixité et la politique d'égalité entre les femmes et les hommes sont des sujets d'attention et d'action depuis de nombreuses années dans le Groupe Bouygues. La diversité de nos activités implique des objectifs spécifiques à chacun de nos Métiers.</p> <p>Bien que tous les indicateurs du dernier plan d'action (2018-2020) aient progressé, le Groupe Bouygues a considéré que le nouveau plan devait :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revêtir une ambition « monde » pour tous les indicateurs ; • Porter une attention plus forte sur le recrutement, la formation et l'accompagnement des femmes cadre et des femmes de talent, afin de leur permettre d'accéder aux plus hautes responsabilités dans les COMEX ou CODIR des Métiers. <p>Quatre indicateurs ont été choisis pour le plan mixité 2021-2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le % de femmes cadre présentes dans toutes ses structures (monde) ; • Le % de femmes manager monde ; • Le%defemmes«toptalent»monde; • Le % de femmes dans les COMEX-CODIR monde. <p>En complément de ce plan, le Groupe Bouygues agit au quotidien pour la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes/hommes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En favorisant l'accès à l'évolution professionnelle et la promotion interne grâce à du mentoring, à un programme de développement des talents féminins (IMB Trajectoire) et un processus qui vise à assurer une équité salariale ; • En s'appuyant sur les réseaux féminins et mixtes des Métiers afin de sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de la mixité et lutter contre les stéréotypes. <p>Cette politique est déployée en France et est en cours de déploiement à l'international.</p>	<p>La reponse 2021 est beaucoup plus détaillées que celle de 2020 qui ne tenait qu'en une ligne. Un effort dans la qualité de la réponse est à noté- Réponse précise sur ce critère détaillant les actions et les ambitions apportées au programme</p>

La gouvernance de la politique d'égalité femmes/hommes est portée par les plus hauts organes de direction. Ainsi, Le Conseil d'administration approuve les objectifs de mixité au sein du Comité Exécutif du Groupe sur la base des modalités de mise en œuvre et du plan d'action présentés par la Direction Générale. La Directrice des Ressources Humaines Groupe a la responsabilité des affaires relatives au personnel. Elle pilote la stratégie de responsabilité sociale de l'entreprise vis-à-vis des collaborateurs, concernant la diversité et l'inclusion. Elle est membre du Comité Exécutif du Groupe. À échéance régulière, elle rend compte de sa stratégie et de ses résultats au Comité du Conseil d'administration en charge des sujets de Gouvernance, d'Éthique, des Nominations et de la RSE de BNP Paribas (CGEN).

Le Groupe continue à faire progresser la mixité dans les populations clés et atteint l'ensemble des objectifs fixés pour 2020. Le Groupe atteint, et dépasse, les objectifs qu'il s'est fixés dans le cadre du programme HeForShe des Nations Unies en termes d'amélioration de la mixité des activités de marché à fin 2020 avec :

- un minimum de 40 % de femmes parmi les jeunes diplômés recrutés chaque année (actuellement 50 % contre 40 % en 2016) ;
- au moins 40 % de femmes dans les programmes Leadership Talent (41 % en 2020 contre 31 % en 2016) ;
- une augmentation de 40 % du nombre de femmes parmi les Senior Management Positions (21 % de femmes parmi les SMP en 2020 contre 15 % en 2016, soit une augmentation de 40 %). En ce qui concerne les objectifs de mixité dans les Ressources Humaines, 27 % des HR Business Partners nommés entre mars 2018 et décembre 2020 sont des hommes, soit une progression de 50 %.

Nouveaux objectifs fixés pour 2025 annoncés à l'AG des actionnaires du 18 mai 2021 = 40% de femmes parmi les membres du Comité Exécutif et du G100. Les nominations du 1er trimestre 2021 ont porté la proportion de femmes au Comex à 1/3. Agenda sur des métiers spécifiques : l'IT Groupe lance le programme de féminisation de l'IT, une initiative ambitieuse : compter 1 000 femmes de plus à horizon 2024, pour passer de 32 % à 37 % de femmes au sein de cette filière, ce qui confortera l'avance du Groupe par rapport aux autres sociétés du secteur

Le score de BNP Paribas SA à l'index égalité et rémunération entre les femmes et les hommes pour l'exercice 2020 s'élève à 87 points sur 100 : significativement au-dessus du minimum de 75 points requis. Il témoigne de l'engagement continu mis en œuvre par le Groupe en faveur de l'égalité professionnelle, en particulier entre les femmes et les hommes. De nombreuses entités du Groupe obtiennent des scores supérieurs, parfois proches de 100% (GIE Cardif notamment).

Dans sa politique de rémunération, BNP Paribas continue à renforcer l'attention portée à l'égalité de traitement pour tous, en particulier entre les femmes et les hommes. Depuis 2016, l'attribution cohérente des rémunérations entre femmes et hommes est suivie par des indicateurs intégrés au processus annuel de révision des rémunérations, pour tous les métiers et fonctions du Groupe, sous la supervision de la Direction Générale.

On peut noter les dispositions prises localement pour réduire les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Ainsi, l'enveloppe de 10 millions d'euros allouée en 2019 pour 3 années par BNP Paribas SA au titre de mesures de rattrapage d'éventuels écarts sur la rémunération annuelle, conduit à une enveloppe de 3,33 millions d'euros pour l'année 2020. En complément, l'enveloppe prévue par les filiales en France s'élève à environ 1,5 million d'euros (en légère augmentation).

Les actions menées en matière de parentalité et d'équilibre des temps de vie participent aussi de la politique en faveur de l'égalité femmes/hommes (voir Document d'Enregistrement Universel p. 571).

l'application de cette politique d'égalité est appliquée dans toutes les sociétés du groupe . Ces politiques sont notamment reprises dans l'accord européen sur l'égalité professionnelle femmes-hommes et dans l'accord monde signé en 2018 avec Uni Global Union et dans l'ensemble des process RH du Groupe.

Pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans nos pays d'implantation où cette notion rencontre des difficultés à s'imposer, l'Accord monde garantit à tous les collaborateurs du Groupe les mêmes droits. Issues de l'accord européen sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes signé en septembre 2014, les dispositions de l'Accord doivent être appliquées par l'ensemble des métiers dans l'ensemble des implantations du Groupe BNP Paribas en matière de recrutement, de formation et de promotion et d'évolution professionnelle, mais encore de congé maternité (le Groupe applique dans tous les pays où il est présent au moins 14 semaines de congé maternité rémunéré à 100%)

L'Accord monde est accessible : [180912_bnp_rhg8accordmonde_-_final_fr.pdf](#) (uniglobalunion.org)

Objectifs chiffrés atteints voire dépassés

i) Un agenda et des objectifs ambitieux sur la politique égalité H et F

Avec 270 000 employés dans plus de 50 pays, 120 nationalités, Capgemini est fier de sa diversité. Notre ambition est de créer une culture et un environnement professionnel inclusifs, afin d'attirer des talents représentant la société dans toute sa richesse et de leur donner les clés pour bâtir des parcours professionnels enrichissants, tout en trouvant un sens à leur engagement. La parité hommes-femmes reste un enjeu primordial pour nous.

En 2020 nous avons réalisé la 2nde meilleure progression dans notre industrie avec un gain de près de 2 points, nous permettant d'atteindre 34.9% de femmes dans nos effectifs à fin 2020 sur le périmètre Capgemini (hors Altran). Nous progressons également au niveau des postes de direction avec 30% de femmes parmi les nouveaux Vice-Présidents, recrutés ou promus, et 42% de femmes parmi notre Conseil d'Administration.

Notre ambition pour 2021 est de maintenir 35% de femmes, mais sur l'ensemble du périmètre intégrant désormais les collaborateurs Altran et de renforcer notre vivier de talents internes. Le Groupe a décidé d'augmenter la représentation des femmes parmi les 10 % de postes à plus forte responsabilité au sein des leaders exécutifs du Groupe et plus largement au sein de la communauté des Vice-Présidents.

Afin de faire progresser notre vivier interne nous avons lancé en janvier 2021 le projet NOVA, qui vise à recruter, développer et fidéliser davantage de femmes, en particulier entre les grades A et C, par exemple au travers de :

- notre présence dans les écoles d'ingénieurs et de STEM, pour encourager davantage de jeunes femmes à embrasser des métiers technologiques,
- de nos programmes de développement spécifiques, mixant des formations et des actions de mentoring, coaching ou sponsorship,
- de notre réseau interne Women@capgemini, facilitant le networking et les échanges avec des femmes perçues comme des rôle models,
- nos enquêtes de rémunération, pour garantir une égalité de salaire pour un même niveau de poste et de responsabilité, avec des rattrapages ciblés si besoin,
- nos critères de promotion, pour s'assurer que la part des femmes dans les cohortes promues soit au moins équivalente à leur représentation dans le grade de départ,
- enfin, notre engagement vers des modes de travail plus flexibles, flexibilité horaire et géographique, impulsée par notre vision du New Normal, qui doit permettre une meilleure conciliation entre la vie privée et les ambitions professionnelles.

ii) Une ambition globale

Notre ambition est garantie et mesurée chaque trimestre par une batterie d'indicateurs, portant sur le recrutement, le développement et la rétention de nos talents féminins. Ces indicateurs sont déclinés dans nos 15 principaux pays représentant plus de 90% de nos effectifs. Par ailleurs, chacun de nos 1 850 Vice-Présidents est solidairement responsable de l'atteinte de notre objectif collectif d'avoir 30% de femmes parmi ces nouveaux Vice-Présidents.

iii) Des points de départ différents

Si notre ambition et nos politiques sont globales, notre point de départ est différent selon les pays et les entités du Groupe. Par exemple, en Europe centrale, Asie Pacifique et Amérique Latine, la proportion des femmes est au-dessus de la moyenne du Groupe, tandis que le Benelux reste en dessous.

L'Inde a notamment enregistré en 2020 une croissance de 3 points.

Au sein de nos lignes de métiers, nous avons sociologiquement une représentation féminine plus forte chez Business Services, proche de la parité avec 49% de femmes, Invent et Financial services. En revanche, les métiers d'ingénierie montrent une proportion de 28% de femmes.

Afin de capitaliser sur nos points forts, nous avons une démarche systématique d'identification des bonnes pratiques, qui ont fait leurs preuves localement, pour les étendre à un niveau régional ou global, permettant ainsi à des plus petits pays ou des entités un peu en deçà de notre cible de bénéficier du soutien du Groupe et d'accélérer leur trajectoire vers la parité.

Objectifs quanti,
résultats affichés,
indicateurs présents

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">CARREFOUR</p>	<p>Carrefour emploie 178 776 femmes dans le monde, soit 55 % de ses effectifs. Depuis 2004 et la signature de la charte de la diversité, le Groupe mène une politique résolue de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes qui a eu des résultats tangibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la proportion de femmes parmi nos managers est passée de 35,5 % en 2011 à 42,7 % en 2020 ; • la proportion de femmes parmi nos directeurs est passée de 19,8 % à 23,9 % sur la même période. <p>Pour poursuivre ces progrès, des objectifs sont définis pour l'ensemble du périmètre consolidé du Groupe et intégrés dans l'Indice RSE et Transition Alimentaire Carrefour. Ainsi, Carrefour a suivi en 2020 la proportion de femmes parmi les nominations de nouveaux directeurs dans le Groupe (23,2 % en 2020).</p> <p>Cette politique a permis à Carrefour de faire progresser en 2020 le taux de féminisation aux fonctions de direction (voir section 2.2.3.3 du Document d'Enregistrement Universel 2020).</p> <p>Carrefour avait pris l'engagement de labelliser l'ensemble de ses pays avec le standard GEEIS, couvrant les aspects de la politique d'égalité femmes-hommes. Depuis 2020, tous les pays ont obtenu le label GEEIS et feront l'objet tous les deux ans d'un audit par un tiers.</p> <p>Dans le nouvel Indice RSE et Transition Alimentaire Carrefour pour 2021, Carrefour a pris l'engagement de porter la part des femmes au sein de son top 200 monde à 35 % d'ici 2025, contre 22 % aujourd'hui.</p> <p>Pour soutenir cette ambition, l'ensemble des pays du Groupe mènent des actions qui sont détaillées dans le Document d'Enregistrement Universel 2020.</p>	<p>Réponse précise/ Objectifs quanti et résultats à date. Politique déployée dans tous les pays. Il est fait référence au document DEU.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">CREDIT AGRICOLE</p>	<p>La politique d'égalité hommes-femmes au sein de Crédit Agricole SA se mesure tout d'abord par des résultats concrets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une progression significative de la féminisation du Comité Exécutif de Crédit agricole S.A. dont le taux est passé de 6,5 % en 2016 à 31% aujourd'hui avec la nomination de Mme Valérie BAUDSON en tant que Directrice générale d'Amundi • Une progression engagée de la féminisation de l'ensemble des plus hautes instances dirigeantes des 11 métiers du groupe qui sont désormais toutes féminisées, avec une évolution de 19% à 24% en 4 ans ; • Des reconnaissances externes emblématiques au sein notamment du Palmarès de la féminisation des instances dirigeantes des entreprises du SBF 120 où le groupe fait son entrée dans le Top 50 du Palmarès et a gagné 46 places depuis 2015 • Un index égalité Femmes/Hommes dont le minima est dépassé dans toutes les entités, des résultats qui se situent entre 80 et 99/100 au 1er mars 2021 et qui traduisent la reconnaissance de la politique en matière d'égalité professionnelle et salariale : <p>Elle s'accompagne d'objectifs précis, inclus dans la rémunération des membres du Comité exécutif de Crédit Agricole S.A. :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dès 2016, l'intégration d'un critère d'accroissement du taux de féminisation des plus hautes instances dirigeantes pesant dans la rémunération des membres du Comex ; • De nouveaux objectifs depuis 2021 fixés à 30% de femmes dans les instances dirigeantes à fin 2021 ET 30% de femmes parmi le Cercle 1 (« TOP 150 ») à fin 2023. <p>Cette Politique s'appuie sur un plan d'action volontariste et exhaustif :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De formation : oà destination de l'ensemble des Dirigeants, « Leadership, Sens et Mise en responsabilité » en partenariat avec la Chaire « Purposeful Leadership » d'HEC Paris s'articulant autour du lien entre quête de sens, prise de responsabilité et performance durable (55% des Dirigeants sont formés à date) ; oà destination des talents féminins à travers un plan d'action dédié par cible comprenant pour les dirigeants, avec une majorité de femmes par promotion, la formation au rôle d'administrateur(trice) en collaboration avec IFA et Sciences Po Paris et, pour les Potentiels Dirigeants, un mentorat par les membres du Comex des Jeunes Talents Féminins dans le cadre d'une Formation pour poser les bases d'une carrière réussie ; • De négociation d'accords égalité professionnelle femmes/hommes signés dans chaque entité autour des thématiques 	<p>Posture de mise en conformité. Peu de données quanti à part sur la féminisation du COMEX</p>

C	<p>comme l'embauche, la mixité, la formation, la gestion des carrières, la promotion professionnelle, les rémunérations et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée ;</p> <ul style="list-style-type: none"> o Chez CACF, par exemple, création d'une enveloppe exceptionnelle de 500 K€ destinée à résorber, sur l'année 2020, une partie des écarts de salaire (RFA) qui seraient constatés entre les femmes et les hommes, sur la base d'éléments objectifs o Au sein de l'UES CA SA, encourager la tenue des réunions et des formations entre 9h et 18H et recourir aux outils de communication à distance, diffusion du guide de la parentalité <ul style="list-style-type: none"> • De sensibilisation en continu de l'ensemble des collaborateurs : <ul style="list-style-type: none"> o Diffusion d'un guide de la mixité au sein de l'ensemble des entités ; o Intensification des réseaux mixité, aujourd'hui au nombre de 18, dont 8 en France et 10 à l'international, qui comptabilisent plus de 2 600 membres dans le Groupe dont près de 20% d'hommes ; • De communication : <p>o avec, notamment un temps fort annuel, la Semaine de la Diversité, à destination de l'ensemble des collaborateurs comprenant l'organisation de conférences sur l'égalité hommes/femmes.</p>	
DANONE	<p>Chez Danone nous sommes très sensibles à cette question d'égalité femmes/hommes et nous avons mis en place de nombreuses initiatives pour aider à briser ce fameux plafond de verre. Nous pensons que cela commence par une prise de conscience des hommes et une prise de confiance des femmes, qui souvent participent à l'existence de ce plafond en ne faisant pas assez entendre leur voix. A cette fin nous avons créé en 2010 le Programme EVE, qui rassemble plus d'une vingtaine de grandes entreprises et mêle hommes et femmes, car c'est en rassemblant toutes les forces que nous réussissons. En 2017, nous avons rejoint le mouvement HeForShe initié par l'ONU et dans le cadre de la feuille de route pour une diversité inclusive, nous avons atteint les engagements pris pour 2020, soit compter 30 % de femmes parmi les exécutifs. Danone s'assure de la parité des rémunérations Femmes-Hommes au sein de l'ensemble de ses pays avec pour objectif un écart se situant dans une fourchette d'équité de plus ou moins 3 points, afin de soutenir la parité des chances et la reconnaissance de chaque salarié. Le ratio Femme-Homme 2020 est 96.8 au niveau global, en ligne avec l'ambition de l'Entreprise. Cet objectif est suivi dans le cadre de notre statut d'Entreprise à Mission.</p> <p>Il est important de souligner que l'ensemble des engagements et des plans d'actions que nous avons défini au niveau global sont ensuite mis en œuvre au niveau local afin de couvrir les sujets de diversité spécifiques aux cultures et contextes locaux. Enfin, Danone a réaffirmé son ambition d'égalité femmes/hommes en signant le « LEAD Pledge » dans lequel l'entreprise s'engage à atteindre la parité entre les sexes dans les postes de direction d'ici à 2025.</p>	<p>Grosse progression dans la réponse par rapport à 2020 qui était plus que succincte.- Réponse donnant les ambitions du groupe et l'implication du groupe sur ce sujet. Les résultats à date sont communiqués</p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">DASSAULT SYSTEMES</p>	<p>Dassault Systèmes a une ambition forte en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes. Ainsi, une stricte parité a-t-elle été atteinte au Conseil d'Administration et le comité exécutif est composé de femmes à 40%.</p> <p>L'Entreprise souhaite continuer à promouvoir et améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle. Au niveau de la Société, un accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu en novembre 2019. Il porte sur les thèmes suivants : embauche et développement de la mixité professionnelle, politique de rémunération et égalité salariale entre les femmes et les hommes, promotion et évolution professionnelles, équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, actions de sensibilisation et de communication en faveur de l'évolution des mentalités et des pratiques.</p> <p>(i) L'Entreprise s'est fixée des objectifs ambitieux sur l'ensemble de ces thématiques.</p> <p>En matière de recrutement, les objectifs fixés et leur taux d'atteinte étaient les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 % d'embauches de femmes en CDI dans la filière Recherche & Développement (R&D) ☑ Objectif réalisé en 2020 : 28% • 30 % d'embauches de femmes en CDI dans la filière Marketing & Ventes (M&S) ☑ Objectif réalisé en 2020 : 30% • 40% d'embauches d'hommes en CDI dans la filière Administration (G&A) ☑ Objectif réalisé en 2020 : 49% <p>En matière de rémunération, Dassault Systèmes garantit à l'embauche un même niveau de classification et un salaire égal entre les femmes et les hommes pour un même poste avec les mêmes niveaux de responsabilité, qualification et expérience. Dans le cadre de l'Index de l'égalité professionnelle en France Dassault Systèmes SE a obtenu la note globale de 95 points sur 100. S'agissant des promotions, Dassault Systèmes s'engage à veiller à ce que les proportions de femmes managers tendent à devenir égales à la proportion de population féminine dans chaque filière, notamment grâce aux promotions individuelles.</p> <p>(ii) Dassault Systèmes veille à respecter les réglementations applicables en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des pays dans lesquels il emploie ses collaborateurs.</p> <p>Ainsi, des rapports spécifiques en matière d'égalité professionnelle sont produits dans plusieurs pays (Royaume-Uni, Finlande, Pays-Bas notamment). En 2021, un rapport annuel d'égalité est négocié en Espagne avec les partenaires sociaux. Enfin, la communauté interne 3DS WIN (Women Initiative), mise en place en 2012 au niveau mondial, continue d'animer un réseau de femmes et d'hommes qui tiennent à encourager, inspirer et soutenir les femmes dans leur évolution au sein de Dassault Systèmes et au sein de notre écosystème, plus largement.</p>	<p>Réponse très claire, et bien étayée avec des objectifs et des résultats concrets.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">ENGIE</p>	<p>ENGIE a pour ambition de devenir une référence en termes d'égalité professionnelle et salariale.</p> <p>Pour cela, le Groupe s'est fixé deux objectifs extra-financiers de rang 1 à horizon 2030 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Index de l'égalité femme-homme consolidé Groupe égal à 100 points sur 100 points • 50% de femmes dans le management du Groupe <p>Plan d'actions mis en place pour atteindre les objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboration en 2020 de plans d'actions de remédiation dans toutes les entités du Groupe • Revue des processus • Implémentation d'un outil de suivi <p>Mixité :</p> <p>-Fifty-fifty :</p> <p>ENGIE a déployé le projet "fifty-fifty" qui vise à créer les conditions nécessaires pour atteindre la parité managériale. Articulé autour de 6 piliers, 3 étapes, à horizon 2030 : structuration et gouvernance, diagnostic, sensibilisation et communication, adaptation de l'organisation, développement, et partenariats externes.</p> <p>-Toutes les unités opérationnelles du Groupe sont d'ores et déjà en mouvement pour faire de l'ambition "fifty-fifty" une réalité.</p> <p>-ENGIE œuvre à la sensibilisation des jeunes publics féminins au travers de l'association "Elles Bougent" qui promeut en France la place des femmes dans les filières techniques.</p> <p>-Dans le cadre de son partenariat avec le Laboratoire de l'Égalité, ENGIE contribue depuis septembre 2019 à l'élaboration d'un pacte pour l'intelligence artificielle qui veille à ce que les nouvelles technologies sous-jacentes aux processus RH ne soient pas discriminantes en termes de genre.</p> <p>En décembre 2020, la part des femmes dans le Groupe est de 21,5%. Le taux de femmes dans le management est de 24,1%. Au sein du ENGIE 50, instance constituée des CEO de BU et des directeurs fonctionnels des services centraux, le taux de femme est de 27,6% soit 13 femmes et 34 hommes. Au sein du Comex du Groupe, le taux de femmes est de 36% soit quatre</p>	<p>Objectifs quanti, plans d'action communiqué, résultats affichés, volonté que la politique d'égalité soit appliquée dans tous les pays</p>

femmes et sept hommes.

Egalité salariale :

ENGIE a pour ambition de devenir une référence en termes d'égalité professionnelle et salariale.

En 2020, il a été décidé :

- D'étendre le calcul de l'index, en retenant la méthodologie définie par le gouvernement français, à l'ensemble des sociétés en intégration globale ayant plus de 250 salariés.
- De consolider l'index sur 3 périmètres : Pays, BU et Groupe
- De positionner l'index consolidé Groupe comme un objectif extra-financier de Rang 1 en fixant des objectifs de moyen et long terme :
- à l'horizon 2025, a minima un score de 90 points dans chacune de nos sociétés,
- à l'horizon 2030, un score de 100 points, sachant que l'ambition d'ENGIE à cette échéance est d'afficher un score de 100 points sur 100 points pour l'index consolidé Groupe.
- D'implémenter l'outil d'aide à la décision EQUIDIV à toutes les sociétés du Groupe afin de calculer automatiquement l'index et de diagnostiquer la situation pour en améliorer le score au niveau de chaque société.

Égalité professionnelle

Le 22 novembre 2017, ENGIE a signé un Accord européen à durée indéterminée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations et les violences, la prévention du harcèlement sexuel.

EssilorLuxottica strives to create a community that values all backgrounds, identities and cultures. Operating across more than 150 different countries, the Company's workforce is made up of many different nationalities and languages, with talented people of every race, religion, gender, age and ability. The goal is to create an inclusive workplace where employees can be at their best, feel accepted, appreciated and inspired at work.

Our vision on Diversity and Inclusion is to have a diverse workforce in an inclusive environment. Therefore, we want to strengthen our Diversity and Inclusion, including gender, through global emphasis and local actions.

To cultivate a culture of diversity and inclusion, many initiatives exist in different regions to promote open dialogue among employees and provide an inclusive work environment, which are recalled in Section 4.4.1.2 of the 2020 Universal Registration Document. As a way of illustration:

- Latin America: Essilor has set a target of 40% female representation by 2022 in the top 180 leadership roles (vs 32.2% today). The manufacturing site of Luxottica in Brazil initiated a new annual program named "Olhar Consciente" (Informed Vision) in 2020, featuring a full week of activities dedicated to diversity and inclusion, and embracing surrounding communities;
- China: Essilor has designed a new initiative called "She Power Women Community" to drive diversity and improve women's workforce engagement. It is composed of various interactive activities, including panel discussions, debates, role model selection and best practice sharing that encourage women to seek higher roles. Similarly, Luxottica's manufacturing plant in China has an event dedicated to recognizing women who have served as high-performing role models for others throughout the year;
- United States: in 2020, Luxottica tapped into its employee base to get their expectations around diversity and inclusion in the workplace through surveys, panels and open conversations. These initiatives will allow opportunities for creating a more inclusive workplace. Meanwhile, Essilor of America continues to support the growth of its Business Resource Groups (BRG) and Engagement Ambassadors. BRGs are voluntary and employee-led, and bring employees together through common interests, backgrounds or demographics. The five BRGs represent Women, a Multicultural and Inclusive experience, the LGBTQ+ community, and all Generations and Military Veterans;
- France: Essilor has signed a new collective agreement with the Unions on Diversity and Inclusion for 2020-2023 that brings very concrete solutions to better balanced work and parenthood for both mothers and fathers (e.g. extension of a fully paid paternity leave, childcare services, school support). In 2021, Essilor obtained a score of 94/100 on the gender equality index. The aim is to maintain this high score.
- Italy: Luxottica's innovative welfare program enables employees to manage their work-life balance by providing personal and family services, youth and education opportunities, health and well-being services, and income support.

Women represented 57% of the total number of the Company's employees and approximately 40% of management roles (senior and middle management) in 2020. EssilorLuxottica aims to foster their development with initiatives that promote their talent and leadership, as evidenced by the several women professionals that were honored among Vision Monday's list of the "Most Influential Women in Optical", representing wide-ranging industry recognition of their diverse and extensive background in the optical industry in North America.

Reponse qui porte essentiellement sur les objectifs de principe du groupe et sur des exemples précis pour certains pays. L'avantage est que les reponses sont tres concretes et montrent les adaptations au contexte de chaque pays. La difficulté est d'avoir une vision chiffrée au niveau du groupe.

<p>(i)</p> <p>Hermès est engagée depuis plusieurs années dans une politique volontariste d'égalité des chances. L'égalité Hommes/Femmes (« H/F ») est particulièrement prise en compte au sein de notre maison, avec 69% de femmes au Comité des Opérations pour 60% de femmes cadres au sein du groupe. L'index d'égalité salariale H/F mis en œuvre en France est de 92/100.</p> <p>Par ailleurs, Hermès International a amélioré son classement dans le Palmarès de la Féminisation des Instances Dirigeantes, en passant de la 26ème à la 17ème place parmi les 120 entreprises du SBF 120 (cf. Palmarès publié en juin 2020).</p> <p>De nombreuses sociétés françaises ont signé des accords triennaux d'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes (Hermès Sellier, Pôle HTH,....), portant sur tous les niveaux de responsabilité et œuvrant sur différentes dimensions :</p> <p>Rémunération</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantie à l'embauche d'une rémunération et classification identique à niveau équivalent de poste/formation/responsabilité/expérience - Engagement de corriger tout écart de rémunération non justifié pour des collaborateurs de sexe différent dans une même situation professionnelle - Analyse fine par département de l'index « moyenne des rémunérations » pour identifier pour chaque niveau/échelon d'éventuelles anomalies - Objectif d'harmoniser la proportion respective de femmes et hommes lors des revues salariales et de veiller au taux moyen d'augmentations individuelles attribuées aux H/F - Neutralisation de l'impact sur rémunération des absences pour congé maternité, y compris sur bonus - Temps partiel avec maintien de cotisations sur base temps plein, avec prise en charge à 100% par l'entreprise des surplus de cotisations patronales et salariales (pôle HTH) <p>Mixité des équipes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation des recruteurs / RH / managers sur la progression de la mixité au sein de chaque division Carrière - Objectif d'une même proportion H/F dans les promotions que dans la structure de l'effectif <p>Formation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objectif d'une même proportion H/F dans les formations que dans la structure de l'effectif <p>Vie pro / vie perso</p> <ul style="list-style-type: none"> - Attribution d'un capital temps maternité permettant d'aménager ponctuellement son temps de travail - Travail occasionnel à distance favorisé pour les femmes enceintes - Congé paternité avec maintien intégral de l'ensemble de la rémunération - Congé supplémentaire pour hospitalisation d'enfant avec maintien intégral de la rémunération jusqu'à 30 jours - Garantie de bénéficier de la revalorisation salariale moyenne même pendant l'absence pour congé parental <p>d'éducation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Journées enfants malades - Service de crèche e entreprise et berceaux réservés - Congé de présence parental rémunéré à 75% sur 3 ans jusqu'à 90 jours - Don de jours de repos en faveur d'un salarié - Réunions de travail programmées entre 9h30 et 18h30 - Autorisation d'absence pour rentrée scolaire (pôle HTH) <p>(ii)</p> <p>Hermès est en train de déployer une démarche Diversités et Inclusion à l'international, qui permettra de co-construire et définir un socle commun de valeurs en matière de respect des diversités, permettant d'affirmer nos croyances et nos ambitions. Cette démarche permettra de réaffirmer nos pré-requis mondiaux non négociables, tels que la prohibition de toute forme de discrimination ou de toute forme de violence au travail, qu'elle soit morale, psychique ou physique. Des axes D&I Monde seront définis en commun, tels que l'égalité H/F ou la diversité des origines.</p> <p>Parmi les mesures déjà mises en place, nous pouvons également souligner la Politique de maternité (cf. réponse à la question 6 ci-avant) qui est déployée au sein de l'ensemble des entités du groupe et permet d'assurer un socle commun pour toutes les collaboratrices en situation de maternité, nonobstant le régime prévu, le cas échéant, par le cadre légal ou conventionnel en local.</p> <p>(iii)</p> <p>Chaque pays sera invité, au regard de sa culture, de ses enjeux et du contexte sociétal, à se positionner sur chacune des dimensions en identifiant des objectifs de progrès atteignables et mesurables. L'axe Egalité H/F constituant une base essentielle de notre socle de valeurs communes, les pays culturellement davantage mis à difficulté à ce sujet, seront invités à</p>	<p>Politique et ambition claires. Accords égalité professionnelle dans les entités. Des objectifs non quantifiés</p>
---	--

	<p>essentielle de notre socle de valeurs communes, les pays culturellement davantage mis à l'avant-garde de ce sujet, seront invités à tester des sensibilisations et mettre en œuvre des plans d'actions court terme permettant de s'assurer des progrès réalisés sur un sujet aussi essentiel.</p> <p>Toutefois, et grâce à ces engagements concrets, Hermès figure à la 1ère place de son secteur, et à la 5e place globale du classement « Diversity Leaders » en 2020 publié par le quotidien britannique Financial Times. Celui-ci évalue la perception des employés relative à l'inclusion dans l'entreprise, ainsi qu'aux efforts déployés pour promouvoir les aspects de la diversité. Pour l'établir, une enquête indépendante a été menée dans 16 pays européens auprès de plus de 100 000 collaborateurs de 15 000 entreprises.</p>	
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">KERING</p>	<p>Chez Kering, la diversité et de l'inclusion sont indissociables de notre stratégie. Sur ces sujets, l'exemplarité jusqu'au plus haut niveau est essentielle. C'est pourquoi le Groupe Kering, qui atteint déjà la parité sur son Top 10 % (notre Top 3 800), a décidé d'aller plus loin en inscrivant dans les critères ESG de rémunération de ses mandataires sociaux l'atteinte à horizon 2023 d'un taux de féminisation de 45 % dans son Top 450 (Top 1 % de nos effectifs dans le monde).</p> <p>Au-delà de cette mesure, Kering a décliné son ambition de parité et d'égalité hommes-femmes autour de plusieurs axes forts :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intégrer la parité dans tous les processus RH o Mesurer la représentation des femmes dans les viviers de talents et les plans de succession o Intégrer la parité dans les processus de recrutement à tous les niveaux o Suivre les ratios de promotion par genre et par niveau hiérarchique o Suivre la parité par niveau hiérarchique de façon trimestrielle, pour toutes les Maisons, via notre Tableau de suivi des indicateurs RH clés - Mettre en place des programmes dédiés pour promouvoir leadership féminin o Rejoindre le programme de leadership et réseau EVE. Le programme EVE a pour vocation d'aider les femmes à oser être davantage elles-mêmes pour évoluer plus facilement dans l'entreprise. Ce programme et réseau, international et inter-entreprise, contribue chaque année à la construction d'individus forts et inspirants qui porteront le changement dans l'entreprise o Développer des programmes de mentorat réservés aux talents femmes dans toutes nos régions - Former nos collaborateurs sur les biais inconscients - Être pionnier dans l'innovation sociale : en garantissant à tous les parents les mêmes droits (14 semaines de congés payés, pour tous nos salariés au niveau mondial), notre politique Baby Leave développe un environnement de travail inclusif et favorable aux carrières féminines - Recourir à nos Comités Diversité & Inclusion, présents dans chaque Maison, comme caisse de résonance. Cela facilite ainsi l'expression des attentes des femmes sur des sujets tels que leur place dans l'entreprise, les doubles carrières, le plafond de verre, etc. 	<p>la reponse 2021 est beaucoup plus détaillée que celle de 2020 qui ne portait que sur la composition du comité exécutif. L'ambition affichée ici est beaucoup plus forte.- Reponse précise sur ce critère détaillant les actions et les ambitions apportées au programme</p>

LEGRAND	<p>Convaincu que la diversité et l'égalité des chances génèrent plus de bien être, plus de croissance, plus de développement économique et de compétitivité, Legrand, en tant qu'acteur responsable, a fait de ces dimensions un axe à part entière de sa stratégie.</p> <p>La diversité de genre est un des cinq piliers de sa politique Diversité et Inclusion.</p> <p>Depuis le 1er juillet 2020, le Conseil d'Administration est présidé par Mme Angeles Garcia-Poveda. En tenant compte de la nomination de ce jour, et hors mandats représentants du personnel, il compte 42% de femmes. Trois des quatre comités du Conseil d'Administration sont présidés par des femmes. Le comité de Direction compte 33% de femmes contre 25% en 2018.</p> <p>Dans le cadre de sa feuille de route RSE 2019-2021, Legrand a fixé l'objectif de faire progresser de 20% la proportion de femmes occupant des postes de management par rapport à fin 2018. De 22,6% fin 2018, ce pourcentage est passé à 24,8% à fin 2020 (hors acquisitions 2019 et 2020). Les résultats sont examinés annuellement par le Conseil d'Administration.</p> <p>En complément, des objectifs ambitieux ont été fixés pour 2030 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1/3 des postes clés occupés par des femmes (17,5% à fin 2020) ; • Parité dans l'effectif (36%/64% à fin 2020). <p>Ces objectifs sont établis pour le Groupe et sont déclinés dans chacune des filiales, sans exception.</p> <p>Les plans d'actions font l'objet d'un pilotage trimestriel et annuel par les équipes opérationnelles.</p> <p>Par ailleurs, de nombreuses actions « qualitatives » supportent l'atteinte de ces objectifs qualitatifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Sensibiliser et former les managers au principe de non-discrimination ; -Garantir la conformité des processus RH aux principes de non-discrimination ; -Animer un réseau de garants de l'égalité professionnelle ; -Lutter contre les stéréotypes par la formation ; -Promouvoir le réseau pour la mixité elle@legrand. <p>Il est intéressant de souligner que la politique « Diversité et inclusion » du Groupe est construite autour d'une vision large de la diversité :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Diversité de genre ; -Inclusion des personnes en situation de handicap ; -Collaboration intergénérationnelle ; -Diversité sociale et culturelle ; -Inclusion des personnes LGBT+. <p>Nos processus de recrutement, de promotion, de rémunération intègrent la dimension de nondiscrimination. Legrand vise à une répartition équilibrée H/F dans ses programmes de développement des talents.</p> <p>En 2020, Legrand a obtenu la labellisation GEEIS-Diversity pour les périmètres France et siège social, audité par un tiers indépendant Bureau Véritas. Cette labellisation valide que les outils de pilotage, la mesure de leurs impacts, les pratiques RH et managériales et le dialogue social, sont mis en œuvre pour promouvoir et développer l'égalité entre les femmes et les hommes.</p>	<p>Des réponses claires sur la politique diversité mais on ne dit pas vraiment comment atteindre ces objectifs dans tous les pays</p>
L'OREAL	<p>Le Groupe mène une politique de parité très volontariste depuis 15 ans car c'est un enjeu stratégique pour L'Oréal ; 5300 postes-clés sont occupés à 54% par des femmes ; depuis 2007 L'Oréal travaille avec l'institut EconomiX, les écarts des médianes de rémunérations en France sont réduits à 0% en 2019. Au niveau international, l'outil EDGE Unexplained Gender Pay Gap Methodology permet de calculer et mesurer l'égalité salariale de 84 % de l'effectif mondial (ce sera 100% en 2022). Nos efforts sont reconnus dans les classements Equileap 2021 et Bloomberg Gender-Equality Index 2021.</p>	<p>La réponse 2021 est plus détaillée et chiffrée que celle de 2020 , il serait intéressant pour l'oreal de donner leur résultats et les axes d'amélioration attendu - Suivi de plusieurs KPI internationaux , en revanche la question n'est pas précisément adressée dans le respect des questions posées</p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">LVMH</p>	<p>Aujourd'hui, 16 Maisons du Groupe ont à leur tête une Présidente, soit 3 de plus qu'en 2019 et déjà une de plus qu'en 2020. Plus largement, LVMH compte 42 % de femmes aux postes clés en 2020 – contre 23 % en 2007 – et vise la parité dans les postes clés à horizon 2025.</p> <p>Les femmes représentent 71% de l'effectif et 64 % des postes de cadre sont occupés par des femmes.</p> <p>Le Groupe vise également l'équité salariale. Chaque Maison met en place des initiatives et des outils pour réduire les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes au sein d'une même catégorie professionnelle.</p> <p>L'application de notre politique d'équité femmes/hommes se fait pour toutes nos opérations, partout dans le Monde.</p> <p>Ainsi à travers son initiative EllesVMH, le Groupe travaille à atteindre l'objectif de parité dans les postes-clés en étroite collaboration avec ses Maisons.</p> <p>Autre initiative, le Groupe a créé l'Inclusion Index afin de mettre en commun les meilleures initiatives du Groupe et de ses Maisons en matière de diversité, d'égalité et d'inclusion. En 2020, il a couvert 148 initiatives pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes, impactant près de 29 000 collaborateurs dans le monde.</p> <p>Enfin, il est à noter que le Groupe a obtenu 91 points sur 100 à l'Index de l'égalité professionnelle du gouvernement français.</p>	<p>Reponse beaucoup plus détaillée que 2020 , la réponse était alors très laconique - 16 maisons sur 75 ont une femme à leur tete. La reponse du groupe montre un attachement important à ce critère avec des details sur la progression au fil des années.</p>
	<p>(i) La politique d'égalité femmes/hommes est intégrée à la politique Diversités groupe. Cette politique comprend 3 indicateurs vis-à-vis des femmes manager, des femmes cadre groupe et de l'égalité de traitement.</p> <p>Michelin s'était fixé un objectif de 30 % de femmes dans le management à l'horizon 2020. Bien que cet objectif n'ait pas été atteint (28,2 % au 31 décembre 2020), la part des femmes dans le management et la maîtrise a augmenté continuellement, progressant 22,5% en 2013 à 28,2% en 2020, au niveau du Groupe hors réseaux de distribution, et sociétés acquises en cours d'année. Afin de maintenir cette dynamique et de "briser le plafond de verre", cette ambition a été renouvelée avec une cible de 35% à horizon 2030, et elle est désormais associée à une seconde cible de 35 % de femmes occupant des positions dites de "Cadres Groupe" en 2030 contre un taux de 15,5 % en 2020.</p> <p>Au niveau mondial, pour la neuvième année consécutive, plus d'un collaborateur sur trois recruté est une femme dans les catégories "employés, techniciens et maîtrise" et "managers" : le recrutement de femmes dans ces catégories atteint en effet 39 % en 2020.</p> <p>Michelin applique une politique de non-discrimination et d'égalité de la rémunération à profil et poste équivalents. Depuis 2012, le Groupe utilise dans le monde entier une méthodologie identique et auditée, permettant de comparer les niveaux de salaires entre les hommes et les femmes pour des postes de responsabilité équivalente. En 2018, un tiers de l'effectif global (hors réseau de distribution, et sociétés récemment acquises) a été analysé. Les niveaux de postes étudiés, à volumétrie suffisante, concernent les managers et les employés, techniciens et agents de maîtrise. L'objectif est d'identifier les causes d'écarts à niveau de responsabilité égale et de les réduire par un ajustement individuel des rémunérations. Chaque année, les responsables du Service du Personnel des pays concernés ont dans leurs objectifs de réduire les écarts de rémunération constatés entre les hommes et les femmes.</p> <p>En 2020, l'écart global de rémunération entre les hommes et les femmes est de - 2,58 % (contre - 2,67 % en 2019), sur un échantillon de 35 085 personnes à niveau de responsabilité identique.</p> <p>Dans le cadre de l'accord Qualité de vie au travail "La personne et son environnement de travail", négocié juin 2020, en France, par les partenaires sociaux et la MFPM (Manufacture Française des Pneumatiques Michelin), les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise font l'objet d'un travail d'analyse par des chercheurs indépendants de l'Institut national des études démographiques (INED). L'étude porte sur la revue de l'intégralité des données de rémunération (salaire de base d'une part, et salaire de base abondés des autres éléments de rémunération, d'autre part) pour chaque année depuis 2013, et ce pour la totalité des salariés de la MFPM. Une fois neutralisé l'impact des</p>	<p>Réponse extrêmement bien étayée. La politique dans les différents pays est bien explicitée. Des objectifs et des mesures précisément établis. Les 3 questions du FIR sont bien adressées. MICHELIN peut être considéré comme une référence</p>

variables que sont l'âge, l'ancienneté, le métier considéré et le niveau de responsabilité exercée, les conclusions de l'étude indiquent que la valeur résiduelle des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est quasi nulle (< 1 %) pour toutes les catégories de personnel.

Enfin, depuis début 2019, la MFPM (Manufacture Française des Pneumatiques Michelin), calcule et publie son Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, construit autour de cinq indicateurs, conformément à la réglementation française. Pour chaque indicateur, un mode de calcul précis a été défini par le législateur. La note de la MFPM pour l'année 2020 est de 93/100.

De manière globale, Michelin s'efforce de développer dans les différents pays des dispositifs qui facilitent l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle : flexibilité du temps de travail, télétravail, crèches et salles d'allaitement, aides financières pour des gardes d'enfants, plateforme de service et "Journée de la Famille".

(ii) D'une manière générale, la mise en œuvre d'une politique d'égalité femmes/hommes (qui se traduit dans la carrière, la formation, la rémunération, l'équilibre vie privée/vie professionnelle, etc.) s'appuie nécessairement sur une politique de lutte contre les discriminations, dans l'ensemble du Groupe – le sexe étant un critère de discrimination.

En 2020, un texte de référence sur la discrimination a complété la Politique Diversités et Inclusion sur les attendus de l'entreprise, en citant explicitement en exemple douze critères de discrimination (sexe, âge, handicap...) et en incluant des situations concrètes de comportements à promouvoir ou à éviter.

Michelin se montre très attentif au harcèlement et aux discriminations dont pourraient être victimes ses employés sur leur lieu de travail. Des campagnes d'information et des formations spécifiques diffusent une culture pratique des diversités et de l'inclusion, partout dans le Groupe et à tous les niveaux hiérarchiques. Une démarche de sensibilisation aux biais et stéréotypes est en cours de déploiement dans les différentes Régions du Groupe.

Le Groupe conduit des audits réguliers sur les processus de ressources humaines. Ils vérifient leur caractère non discriminatoire et s'assurent que les risques décelés ont fait l'objet de plans d'action effectivement mis en place. Les risques considérés portent notamment sur la rédaction d'écrits discriminatoires dans les dossiers individuels de recrutement (offre d'emploi, compte rendu, etc.) et sur la présence d'écarts de salaires de base fondés sur des critères discriminants identifiés. Des plans d'actions ont été formalisés en cas de défaillance. En complément, un contrôle interne permet un diagnostic en continu, associé à une obligation de plan d'action.

(iii) En matière d'inclusion des diversités et d'égalité hommes/femmes, des approches spécifiques sont nécessaires partout pour compléter l'approche « Groupe », car les cultures locales ont toutes leurs particularités. De la même manière, une approche spécifique par type de métiers s'avère nécessaire.

Le Groupe s'appuie ainsi sur un réseau de Managers Diversités et Inclusion, chacun référents pour leur pays. Ainsi, dans chaque pays, ce sont ces managers et le département de ressources humaines qui sont responsables de la définition des actions à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs du Groupe.

Ainsi, notamment, la démarche Groupe de sensibilisation aux biais et stéréotypes complète les différents travaux organisés dans les pays qui développent des initiatives adaptées aux contextes et cultures locaux auprès des managers et de l'ensemble des salariés. Au Brésil, par exemple, des quizz sont menés auprès des équipes pour les sensibiliser dans un premier temps aux enjeux de diversités et à leurs biais inconscients ; à fin 2020, environ 200 employés ont suivi le e-learning associé, soit plus de la moitié du management et le tiers des équipes.

En France, chaque manager ou partenaire de développement de proximité participe, avant sa prise de poste, à une formation sur les comportements discriminatoires et les enjeux liés aux diversités. Elle vise à dépasser les stéréotypes, découvrir les cadres juridiques de référence et anticiper les situations à risque (un questionnaire en ligne conçu avec le concours de l'Université d'Auvergne permet à chaque salarié de faire le point sur ses propres stéréotypes de genre). Afin d'accroître l'attractivité des métiers de l'industrie pour les femmes, Michelin développe de nombreuses actions notamment auprès des filières académiques en faveur de la mixité des métiers, à l'image des visites des usines par des professeurs de lycées et leurs élèves. Au Canada, les équipes du recrutement sont parvenues à augmenter le nombre total d'embauches féminines à temps plein en concentrant leurs efforts sur la sensibilisation des universités, en assurant une représentation diversifiée de l'entreprise lors des événements de recrutement et en améliorant la mixité parmi ses alternants (Co-op program). En Roumanie, par exemple, le site de production de Victoria a organisé en 2020 – pour la seconde année consécutive – son initiative "Women who inspire us" (Femei care ne inspiră), qui présente les parcours et carrières chez Michelin de 16 employées passionnées par leurs métiers et l'industrie pneumatique.

Les sites industriels sont encouragés à développer le recrutement féminin à tous les niveaux, à commencer par les postes d'opérateurs de production. Cela implique une démarche holistique, qui va de l'ergonomie des postes jusqu'aux locaux sociaux. En effet, tandis que le Groupe réaffirme son engagement de plan d'entretien et de rénovation des locaux sociaux lancé depuis plusieurs années, une attention particulière est portée sur les vestiaires féminins afin d'accompagner la féminisation dans les sites industriels. Ainsi, par exemple, la ligne de production de pneus agricoles d'Olsztyn (Pologne) a modifié l'ergonomie et l'organisation du poste de vérification des pneumatiques, avec pour objectif d'atteindre 50 % de

femmes sur cette fonction. Cette approche de travail en amont avec les filières académiques est progressivement étendue aux autres métiers peu féminisés : aux côtés de l'industrie, le commerce, la R&D (conception pneus et performance), l'IS/IT, et le Digital sont les quatre autres domaines considérés comme prioritaires, en raison de leur très faible féminisation à l'échelle du secteur et chez Michelin par voie de conséquence.

En 2020, le Groupe a initié un programme "Women in Motion" permettant aux femmes de l'entreprise qui le souhaitent de devenir ambassadrices de leurs métiers, et contribuer ainsi à leur attractivité auprès des femmes. L'industrie est pilote de cette démarche. De même, Michelin entend progresser vers un management plus féminin grâce à un plan d'action spécifique dans chaque Région. Une attention particulière est portée par le Groupe aux critères de définition et de détection du potentiel des personnes pour leur développement professionnel.

Plusieurs femmes en Europe ont bénéficié d'un accompagnement spécifique autour d'un programme dédié : une phase de coaching de six mois, individuel et collectif, suivie d'un mentoring d'une année. De 2010 à 2019, ce programme a contribué à une adaptation plus rapide et plus aisée des femmes dans des postes de plus fortes responsabilités ; il a été déployé en Chine en 2013, et un projet interentreprises est réalisé aux États-Unis depuis 2014. Au cours de l'année 2020, le Groupe a travaillé à une refonte et à un positionnement différent de ce programme (en vue de son ouverture à toute personne dans l'entreprise ayant le sentiment d'un plafond de verre du fait de ce qu'il ou elle est, sans nécessairement qu'elle soit identifiée comme à "haut potentiel") ; la décision de sa mise en place sera prise au cours de l'année 2021.

Également, Michelin favorise l'émergence et soutient les réseaux au sein du Groupe, à l'instar des États-Unis qui comptent désormais onze réseaux de solidarité (Business Resource Group) dont le réseau de femmes Women Network. En Europe, le réseau inclusif WoMen Forward a été créé en 2014 ; composé de femmes et d'hommes volontaires, qui oeuvrent pour la mixité. Il propose notamment du mentoring (plus de 150 personnes accompagnées individuellement à ce jour) et des formations relatives à la "Confiance en Soi" ; engagé aux côtés de la Gérance, le réseau est également associé aux travaux pilotés par le Groupe relatifs à la mixité (programmes Biais & Stéréotypes, Rôles Modèles, diagnostics "Mixité" dans les entités volontaires, etc.).

Enfin, tout au long de l'année et partout dans le monde, les employés sont invités à émettre des "idées de progrès" pour dynamiser les diversités et l'inclusion.

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">ORANGE</p>	<p>Le groupe Orange est engagé, depuis plus de quinze ans, en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et déploie dans ce domaine une politique articulée autour de 5 axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> -La mixité femmes-hommes dans tous les métiers du Groupe, notamment les métiers techniques et du numérique ; -L'accès des femmes aux postes à responsabilité et à tous les niveaux de management ; -L'égalité salariale entre les femmes et les hommes ; - L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ; - La lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences. <p>Le taux de féminisation global des effectifs d'Orange est actuellement de 36 %. Au niveau mondial, les principaux objectifs chiffrés d'Orange pour 2025 sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> -25 % de femmes dans les métiers techniques et du numérique : le taux était de 20,5 % à fin 2020 ; -35 % de femmes dans les instances dirigeantes : le taux dans les réseaux de management était de 31,1 % à fin 2020 ; -L'égalité salariale entre les femmes et les hommes à situation comparable : cette égalité est atteinte ou sur le point de l'être dans certains pays mais doit être généralisée. <p>L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une priorité transverse, commune à l'ensemble des divisions, filiales et entités d'Orange dans le monde. Le 17 juillet 2019, le Groupe a signé avec UNI Global Union un accord mondial portant sur 3 grands domaines : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations et les violences, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.</p> <p>Le déploiement de cet accord s'appuie sur une démarche participative de tous les acteurs et un dialogue social structuré. Dans les principales filiales et entités, des comités locaux Diversité / Egalité professionnelle, rassemblant des représentants de l'entreprise et du personnel, ont été créés et des correspondants dédiés ont été nommés.</p> <p>Le cinquième accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre vie privée - vie professionnelle a été signé en 2018 Sur le périmètre Orange SA par l'ensemble des organisations syndicales et prorogé jusqu'à fin 2021.</p>	<p>Réponse précise/ Objectifs quanti et résultats à date</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">PERNOD RICARD</p>	<p>L'équilibre des genres est bien entendu un des objectifs clés de notre stratégie. Il devra atteindre le ratio de 40 sur 60 minimum d'ici 2030 pour les équipes de management. Nous avons réalisé beaucoup de progrès depuis 2016, passant de 19% à 29% de femmes dans le top 500, 27% au comex et 40% au bureau exécutif.</p>	
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">PUBLICIS</p>	<p>Après avoir atteint notre objectif 2020 de 40% de femmes parmi les dirigeants-clés (40,4% en 2020) nous avons rehaussé l'objectif à 45% de femmes parmi les dirigeants-clés en 2025. Cet objectif est intégré dans les rémunérations des dirigeants. La politique du Groupe repose sur des principes intangibles applicables partout sans exception, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> -en termes de diversité, afin que nos équipes soient représentatives du contexte local, culturel et social du pays où nous sommes, -l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, -la mise en place de flex-programmes afin de faciliter la modulation des emplois du temps entre travail au bureau et télétravail. <p>Ensuite chaque pays établit son propre plan d'action opérationnel en conformité avec les obligations légales. Par exemple en France, un accord collectif de groupe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé avec les partenaires sociaux, prévoyant notamment des mesures correctives permettant de dépasser partout, dans chaque agence et de manière pérenne les 75/100 au titre de l'Index égalité professionnelle dans les années à venir. Les agences du Groupe Publicis participent activement aux différentes activités du réseau interne « VivaWomen » permettant l'intervention régulière de femmes sur les sujets du leadership, du mentoring et du développement personnel. Publicis est actionnaire majoritaire du Women's Forum à qui le Groupe apporte un très fort soutien.</p>	<p>Des informations chiffrées sur le % de femmes dans les dirigeants clés mais sur l'égalité des salaires il s'agit d'un objectif affiché mais on ne sait pas s'il est atteint. Cela reste plus du domaine de la politique et des ambitions que de données précises communiquées.</p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">RENAULT</p>	<p>L'ambition du Groupe Renault est d'être le meilleur employeur pour les femmes dans l'industrie automobile, aussi bien en France qu'à l'international. Avec trois objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> •devenir un employeur de référence pour les femmes ; •neutraliser l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes d'ici 2025 ; •maintenir notre leadership en matière de diversité de genre parmi les constructeurs automobiles et accroître la présence de femmes dans les positions clés. <p>Pour ce dernier objectif, l'ambition du Groupe Renault est de compter 30% de femmes d'ici 2030, 35% d'ici 2035 et 50% d'ici 2050 parmi les Instances Dirigeantes, les Senior Management positions (top 4 000) et les Management positions (top 11 000 soit 10 % des postes du Groupe avec le plus haut niveau de responsabilité).</p> <p>Pour assurer, voire accélérer, la possibilité d'évolution des femmes vers ces postes, l'ensemble des processus RH visent à assurer leur détection et leur développement. Sur ce point, le Groupe propose aux femmes des dispositifs variés (mentoring, coaching, formations spécifiques) pour leur permettre de se développer et d'exprimer pleinement leur potentiel et leur leadership.</p> <p>Pour plus d'information sur la politique de diversité appliquée au sein du Groupe Renault, voir pages 202 et 203 du Document d'enregistrement universel 2020.</p>	<p>Reponse précise indiquant les ambitions données par le groupe, en revanche rien n'est indiqué sur l'atteinte de ces objectifs à date, Il est dommage que des renvois soient donnés vers des documents externes-La réponse 2021 est plus détaillée que celle de 2020 qui était très générale, des chiffres en 2021 apparaissent et sont ambitieux.</p>
	<p>(i)L'agenda et les objectifs chiffrés – atteints ou à atteindre – concernant les sujets relatifs à cette politique (carrière, formation, rémunération, répartition vie privée/vie professionnelle, etc.) à tous les niveaux de responsabilité</p> <p>De nombreux indicateurs chiffrés sont suivis afin de pouvoir piloter la politique d'égalité professionnelle femmes/hommes de Safran et d'atteindre ses objectifs.</p> <p>Parmi les indicateurs majeurs, au 31.12.2020, les femmes représentaient :</p> <ul style="list-style-type: none"> •27,7 % des effectifs ; •24,8 % des cadres ; •13 % des cadres dirigeants : •34,6 % des recrutements externes et 31% des recrutements cadres ; •42,86 % de femmes au CA (au 31/12) et 11% au Comex ; <p>Ces résultats, ainsi que les plans d'actions associés, sont présentés et débattus chaque année au conseil d'Administration et au comité nominations et rémunérations.</p> <p>Des objectifs quantitatifs ont été fixés à l'horizon 2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> •30 % de femmes dans le Groupe ; •22% femmes cadres dirigeantes. Cet indicateur fait partie des 14 indicateurs clés de la nouvelle stratégie RSE « Engage for the futur » ; •A minima 4 femmes dans les comités de direction des sociétés de rang 1 et au comité exécutif Groupe ; •27 % de femmes cadres ; •41% % femmes dans les recrutements externes ; • 34 % de femmes cadres recrutés. <p>(ii)Si l'application de cette politique d'égalité est appliquée dans toutes les sociétés du groupe aussi bien en France qu'à l'international. Si non, pourquoi ?</p> <p>Oui, la politique d'égalité professionnelle femmes/hommes est définie au niveau Groupe et est déclinée dans toutes les sociétés de rang 1 de Safran sur tous leurs sites dans le monde. Un comité Groupe des responsables RH dédiés au développement des carrières RH se réunit mensuellement.</p> <p>Ces réunions sont animées par la Direction Groupe Talent-Carrière et Mobilité. Dans chaque société la politique est ensuite déclinée et suivie. Des accords sur l'égalité professionnelle sont signés par chaque société.</p> <p>(iii)Si oui, quels moyens spécifiques déployez-vous pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans vos pays</p>	<p>Réponses précises tant sur la politique que sur les données chiffrées actuelles et en objectif.</p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">SAFRAN</p>	<p>d'implantation où cette notion rencontre des difficultés à s'imposer ?</p> <p>Safran met en place de nombreuses mesures pour promouvoir l'égalité professionnelle dans l'ensemble de ses pays d'implantation :</p> <p>Via un accompagnement en interne pour accroître le nombre de femmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assurer une attention particulière aux femmes à potentiel dans les comités carrière de l'entreprise pour mieux détecter nos talents féminins. • Mise en place d'un suivi de carrière personnalisé pour les talents féminins pour définir des parcours professionnels et des plans de développement adaptés. • Identifier les candidats issus des viviers et positionner les femmes du groupe à potentiel dans les plans de succession pour les postes de direction • Soutenir le développement personnel de femmes grâce aux programmes de formation : développement de carrière pour les femmes, programme de leadership, mentoring pour les femmes et les hommes et programme d'embarquement pour les nouveaux cadres. <p>Via un encadrement et une responsabilisation de tous :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une revue spécifique des salaires a été réalisée début 2021 pour réduire les écarts résiduels de rémunération entre les salaires Hommes/Femmes de tous les cadres dirigeants ; • La charte d'éthique (revue en 2020) concerne tous les salariés de toutes les implantations du Groupe et tous les salariés ont accès au dispositif d'alerte éthique. • Les objectifs d'égalité professionnelle femmes/hommes sont déclinés au DG et à l'ensemble des présidents, codirs et DRH des sociétés avec un impact direct sur leur rémunération variable. <p>Via des actions de pédagogie et de sensibilisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un MOOC spécifique à Safran sera disponible d'ici fin 2021 d'abord en français puis à terme en anglais pour sensibiliser tous les salariés ; • La journée internationale des droits de la Femme a été célébrée en 2021 avec l'organisation d'une conférence pour chaque zone (Europe, Amérique du nord et Asie) et la publication d'une fresque présentant 15 pionnières de l'égalité F/H. • Plusieurs articles du DRH Groupe sont publiés sur l'intranet et réseaux sociaux sur ce sujet ainsi que des interviews de « rôles modèles » de femmes du Groupe ; • Participation à plusieurs associations en faveur de l'égalité professionnelle et en interne le réseau de femmes Women@safran organise régulièrement des conférences en France, Canada, Singapour, Tunisie... 	
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">SAINT-GOBAIN</p>	<p>Saint-Gobain a atteint son premier objectif fixé en 2016 avec une part des femmes cadres de plus de 25% à fin 2020. De nouveaux objectifs ont été fixés pour favoriser l'ascension des femmes aux instances dirigeantes du Groupe.</p> <p>Aujourd'hui les objectifs à atteindre à fin 2025 sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 25% de femmes cadres dirigeantes - 30% de femmes au COMEX du Groupe- 30% de femmes en moyenne dans les COMEX des Business Units <p>Afin d'assurer la réussite de ces objectifs, des mesures ont été prises pour assurer un niveau suffisant de candidatures de femmes dans les procédures de recrutement.</p> <p>En 2020, Saint-Gobain a initié un programme utilisant les techniques de big data pour identifier les écarts de situation entre les hommes et les femmes.</p> <p>Un e-learning sur les biais inconscients a été remis à jour pour sensibiliser aux enjeux de la mixité.</p> <p>Cette politique s'applique à tous les pays et les collaborateurs du Groupe.</p> <p>La politique RH en générale repose sur un équilibre entre une coordination mondiale chargée de définir un cadre commun à tous les collaborateurs et une mise en œuvre locale par les équipes RH en charge du dialogue social, de la politique salariale, de l'adaptation locale et de la mise en œuvre des plans d'action permettant des conditions de travail décentes pour tous.</p> <p>Ainsi, chaque pays adapte les plans d'action pour favoriser la mixité à la culture locale.</p> <p>De nombreux pays ont mis en place des réseaux de femmes appelés WIN (Women in network). Ces réseaux permettent de déployer de mesures comme le mentoring. Les activités de ces réseaux sont adaptées aux situations locales.</p>	<p>Objectifs quantitatifs /adaptation des processus RH</p>

(i) Chez Sanofi nous avons l'objectif d'atteindre d'ici 2025 la parité (50:50) parmi nos cadres dirigeants (Top 2000) et de 40 % de femmes parmi les exécutifs (Top 500). Avec des ressources dédiées, un Réseau mondial et un Board dédiés au sujet de la parité et des actions spécifiques, nous sommes fiers que nos chiffres progressent : de 35 % en 2018 à 39 % de femmes cadres dirigeants à fin 2020 et de 29 % à 31 % de femmes exécutives. Notre Comité Exécutif est composé de 27 % de femmes (supérieur à la moyenne en France qui est de 21 %). (1)

Nous sommes proches de la parité dans nos effectifs totaux avec 47 % de femmes et 42 % managers femme.

Les actions que nous mettons en place :

1. Nous mesurons et publions régulièrement nos progrès ;
2. La rémunération variable des membres du Comité Exécutif ainsi que celles de nos exécutifs (Top 500) comprennent un indicateur sur l'augmentation du % de femmes parmi nos cadres dirigeants
3. Des campagnes de sensibilisation et d'engagement : En interne avec des formations aux biais inconscients, du leadership inclusif et des campagnes de communication. En externe, avec des partenariats stratégiques pour enrichir nos connaissances et de partager avec d'autres entreprises nos avancées (Healthcare Businesswomen's Association, Catalyst, Think Tank Marie Claire « Agir pour l'égalité », MEDEF, ...);
4. Un processus de recrutement adapté : chaque liste de candidatures finale pour les recrutements internes et externes doit être composée à égalité d'hommes et de femmes. Nous veillons à sourcer des talents féminins en les incluant dans les plans de succession qui eux aussi doivent être paritaires ;
5. Des programmes internes de développement du leadership pour enrichir le vivier de talents féminins aptes à incarner la future génération de hauts dirigeants de l'entreprise : par exemple, le programme international « Elevate » dédié spécifiquement aux femmes chez Sanofi ;
6. Des conditions de travail plus inclusives et attractives grâce à des politiques de Ressources Humaines spécifiques, favorisant notamment un meilleur équilibre vie privée / professionnelle et une plus grande flexibilité du travail dans le but d'attirer et retenir les meilleurs talents ;
7. Lancement d'un Plan d'action mondial pour l'équité salariale. Chez Sanofi, nous nous engageons pour que tous nos employés, quel que soit leur genre, soient rémunérés équitablement pour un travail similaire. Ce plan d'action lancé en 2021 comprend :
 - ☑ Disponibilité de tableaux de bord permettant aux pays de suivre régulièrement les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par niveau de responsabilité ;
 - ☑ Sensibilisation à l'équité salariale en renforçant les compétences des managers à identifier et agir sur les facteurs susceptibles d'influer sur l'écart salarial à chaque étape critique de la rémunération (embauche, promotion, révision de la rémunération) ;
 - ☑ Revues du salaire de base des collaborateurs revenant d'un congé parental/familial.

Lorsque des disparités existent, Sanofi peut être amené à mettre en place des budgets pour rééquilibrer les niveaux de rémunération. Ainsi Sanofi dédie par exemple annuellement 0,1 % de la masse salariale en France à des ajustements tels que la réduction des écarts de rémunération entre hommes et femmes.

Sanofi se place, une nouvelle fois, parmi les entreprises du CAC40 les mieux notées dans l'index de l'égalité femmes-hommes publié en mars 2020 avec des notes comprises entre 75 et 99 et une moyenne de 91, sachant que la moyenne pour les entreprises de plus de 1 000 salariés est de 87/100.

Au regard du rapport Equileap (fournisseur de données indépendant et spécialisé dans la mesure de la parité hommes-femmes dans plus de 3,500 entreprises dans le monde) nous sommes classées parmi les 25 premières entreprises et la 1ère dans le secteur de la santé.

(ii) Oui toutes les mesures mentionnées sont Globales et appliquées dans toutes les sociétés du groupe dans le monde entier.

(iii) Nos initiatives pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes sont applicables dans tous les pays, citons 2 exemples dans les régions où cette notion rencontre des difficultés à s'imposer :

- En Amérique Latine nous avons lancé en 2020, un congé parental de 6 mois payés pour tous les collaborateurs (indépendant de son genre) permettant aux hommes un meilleur équilibre de vie privé-professionnel et ainsi donnant aux femmes la possibilité de continuer sa carrière même étant jeune parent.
- Au Moyen Orient, nous avons nommé des femmes à la tête de nos opérations en Arabie Saoudite, Les Émirats arabes unis et en Egypte.

(1) Source : Labrador - Ethics & Boards – EY, Panorama de la Gouvernance – Edition 2020 <https://www.labrador-company.fr/portfolio-items/panorama-de-la-gouvernance/>

Reponse très détaillée, donnant l'atteinte des objectifs et leur progression sur plusieurs années, les moyens mis en oeuvre pour atteindre ces objectifs et l'ambition pour le futur.

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">SCHNEIDER ELECTRIC</p>	<p>Lors de sa séance du 14 décembre 2020, le Conseil d'administration a examiné les ambitions de la direction générale en matière de mixité hommes-femmes au sein des instances dirigeantes.</p> <p>La stratégie de Schneider Electric en matière de diversité et d'inclusion accorde une importance particulière à la diversité hommes/femmes, avec la ferme conviction que la construction d'une entreprise avec une mixité hommes/femmes est à la fois ce qu'il convient de faire et un facteur essentiel à la diversité de pensée pour stimuler l'innovation et offrir les meilleures solutions énergétiques durables aux clients. Cette stratégie est appliquée à l'ensemble des sociétés du Groupe.</p> <p>Depuis juin 2015, Schneider Electric est engagé en tant que champion du groupe HeForShe IMPACT 10x10x10 avec les trois engagements suivants qu'il devait réaliser d'ici fin 2020 :</p> <ul style="list-style-type: none"> -accroître la représentation des femmes dans l'ensemble du pipeline, avec 40 % minimum à l'entrée et 30 % minimum aux postes-clés ; -atteindre 95 % de l'effectif mondial soumis à un processus global d'équité salariale ; et -impliquer les leaders du Groupe et mettre en place un organe de gouvernance exécutif dédié à la promotion de l'égalité hommes/femmes chez Schneider Electric. <p>Schneider Electric a rempli ces objectifs avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> -38 % de femmes, membres du Comité exécutif ; -25 % de femmes à des postes de managers ; -41,5 % de femmes parmi les nouveaux collaborateurs recrutés ; -99,6 % du total des effectifs de Schneider Electric dans tous les pays ont été couverts par le cadre d'équité salariale développé par le Groupe, depuis 2015, dans le cadre de ses engagements HeForShe. <p>L'égalité salariale à travail égal est une composante essentielle de la philosophie de rémunération du Groupe. Le cadre d'équité salariale mis en place par Schneider Electric est une méthodologie commune au niveau mondial pour identifier les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de groupes comparables de collaborateurs, en utilisant une approche par pays pour traiter les écarts avec des mesures correctives appropriées.</p> <p>Schneider Electric a également renouvelé son engagement en faveur de l'équilibre hommes/femmes avec le nouvel indicateur clé de performance du Schneider Sustainability Impact 2021-2025 « 50/40/30 » :</p> <ul style="list-style-type: none"> -50 % de femmes dans les nouvelles embauches ; -40 % de femmes parmi les managers de première ligne ; et - 30 % de femmes parmi les dirigeants. 	
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">SOCIETE GENERALE</p>	<p>En décembre 2020, le Groupe a pris des engagements en matière de Diversité et Inclusion et s'est fixé comme objectif d'atteindre 30% de femmes au sein des instances dirigeantes et de l'encadrement supérieur du groupe d'ici 2023. Afin d'atteindre cet objectif, un plan d'action est mis en place et comprend notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> •Une stratégie de gestion des talents renforcée qui mettra l'accent sur l'accompagnement des parcours de carrière et le développement professionnel des femmes. •Des sessions de sensibilisation aux biais et stéréotypes mises à disposition de l'ensemble des collaborateurs et rendus obligatoires pour les dirigeants et futurs dirigeants. •L'évaluation de chaque membre du Comité de Direction sur des objectifs diversité dès 2021. <p>Ces objectifs s'appliquent à l'ensemble du groupe Société Générale, aussi bien en France qu'à l'international.</p> <p>Un certain nombre de mesures sont déployées dans l'ensemble du groupe pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes (cf rapport Diversité et Inclusion page 13 https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2021-03/Rapport_Diversite_et_Inclusion_2020.pdf)</p> <p>En complément des actions présentées dans le Plan de vigilance (en page 345 du Document d'Enregistrement Universel 2021), des mesures additionnelles sont prévues dans les entités devant renforcer leurs politiques et procédures sur la non-discrimination, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> •en Roumanie, des conférences sont prévues sur les thématiques de harcèlement et lutte contre la discrimination ; •aux Émirats Arabes Unis, il est prévu de renouveler le programme Know Your Women Employee, qui est un dispositif dédié aux femmes et comprenant 16 mois d'accompagnement en développement personnel. 	<p>Ambition affichée et objectifs de féminisation dirigeants et management/ absence de précision des résultats atteints</p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">STELLANTIS</p>	<p>In 2021, the Stellantis teams will start converging operations and monitoring tools. The Stellantis KPIs and targets will result from this roadmap. These objectives will cover all employees. Stellantis aims to include more women based on a recruitment policy developing attractiveness and equal treatment.</p> <p>As mentioned in the Stellantis Code of Conduct, we are committed to diversity, a fundamental strength. (i) We are also committed to maintaining a fair, and inclusive workplace, free from favoritism, violence, harassment, or any kind of discrimination including based on age, race, gender, sexual orientation, or religion. (ii) Stellantis gender equality policy applies globally and comes from the PSA and FCA commitments on gender diversity. (iii) Stellantis promotes equal employment opportunity and diversity, where everyone is valued for their contributions to the Company. We endorse, among other declarations, the United Nations (“UN”) declaration on human rights and the International Labor Organization declaration on fundamental principles and rights at work.</p> <p>This was already embedded in the former FCA and PSA approaches.</p>	<p>Le passage de PSA a Stellantis group est remarquable ici. La réponse a la question du FIR de 2021 est beaucoup générale portant sur la volonté du groupe. La réponse de 2020 correspondait au périmètre propre de PSA qui apportait donc plus de précision chiffrées - Le suivi de ces indicateurs n'est pas encore mature chez Stellantis qui annonce une volonté de faire changer cela en 2021. PSA est montré comme un des modèles sur le sujet</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">ST MICROELECTRONICS</p>	<p>A fin 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les femmes représentaient 34% du nombre total d’employés, 24% des « exempt » et 18% des « technical jobs » - La présence des femmes au niveau managérial était de 19% de femmes au niveau “Experienced Management”, 13% au niveau “Senior Management” et 10% au niveau “Executive Management” - 4 membres du Conseil de Surveillance sur 9 sont des femmes <p>Renforcer le rôle des femmes dans la construction du futur de ST est l’une de nos priorités. Sur les 24 objectifs définis pour les 6 prochaines années inclus dans notre charte Sustainability (qui décrit nos ambitions et objectifs long terme), 2 sont liées au renforcement de la présence des femmes dans le groupe :</p> <p>Sustainable Goal #7 : Recruter chaque année au moins 30% de femmes dans toutes les « exempt positions »</p> <p>Sustainable Goal #8 : Atteindre une proportion d’au moins 20% de femmes dans chaque niveau de management (Experienced, Senior, Executive) d’ici 2025</p> <p>Encouragement aux études scientifiques et techniques</p> <p>Pour commencer, pour encourager les filles à choisir des études scientifiques et techniques à un stade précoce de leur formation (et ainsi contribuer à résoudre le manque de présence féminine dans les fonctions techniques), nous continuons notre programme « STEM your way » lancé en 2018, qui promeut les Sciences, la Technologie, les métiers d’Ingénieurs et les Mathématiques. Nous participons également à des programmes dédiés aux filles tels que ‘Elles Bougent’ en France.</p> <p>Présence des femmes dans les niveaux de direction</p> <p>Pour contribuer à l’accélération de la progression des femmes vers et dans les niveaux de management, nous avons introduits des objectifs de % de femmes nommée pour les promotions : 30% de femmes candidates pour les niveaux « Experienced » et « Senior » et 20% pour les niveaux « Executive ».</p> <p>Nous avons également mis en place un programme ‘Women in Leadership’ qui cible les niveaux de junior et mid-management et a pour but de préparer la prochaine génération de leaders femmes. Lancé en 2015, il a déjà formé plus de 300 femmes. Etendu en 2019 à une approche plus globale sur l’ensemble de la carrière, il inclut désormais également des sessions de coaching, de mentoring et de co-développement dédiées aux femmes. En 2020, nous avons rajouté un module avancé pour des managers femmes expérimentés afin de les aider à augmenter confiance en soi et visibilité.</p> <p>Nous avons également des initiatives locales telle que “Lavorare al femminile” (“travailler au féminin”) en Italie (un cours en 7 modules pour des femmes dans les niveaux de management intermédiaires, suivi par 92 femmes en 2020)</p>	

	<p>Egalité hommes-femmes</p> <p>Nous nous engageons à assurer l'égalité des chances et des salaires, quel que soit le genre.</p> <p>A ce jour les salaires des femmes chez ST sont de 99.6% par rapport à ceux des hommes à postes et pays équivalents.</p> <p>Nous sommes encouragés dans nos efforts par notre inclusion dans le Gender Equality Index 2021 de Bloomberg, qui reconnaît les sociétés engagées pour l'égalité hommes-femmes parmi leurs employés et faisant preuve de transparence dans leur reporting sur le sujet.</p>	
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">TELEPERFORMANCE</p>	<p>Teleperformance déploie des politiques et des initiatives locales et globales innovantes pour promouvoir l'égalité de traitement entre hommes et femmes en visant deux objectifs distincts :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'accès des femmes à des postes de responsabilité au sein du Groupe, et - d'une façon générale, l'accès des femmes à l'emploi participant à leur indépendance économique dans des pays où la part des femmes dans le monde du travail est moins importante. <p>En mars 2021, Teleperformance a intégré le</p> <p>Certaines initiatives complémentaires sont déployées localement en fonction des problématiques culturelles ayant trait aux relations hommes/femmes. Par exemple, Teleperformance en Inde a mis en place depuis plusieurs années l'initiative Gendersmart, un important programme comprenant une communication ciblée auprès d'établissements d'enseignement supérieur afin de présenter la culture d'entreprise et les mesures de sécurité prises en faveur des salariées. Des horaires flexibles et compatibles avec une vie de famille sont également proposés, ainsi que le télétravail, le droit à un congé maternité sans conditions d'ancienneté ainsi qu'à un retour garanti aux mêmes poste et salaire. Teleperformance veille à l'égalité entre ses salariés hommes et femmes en matière de promotion et de rémunération ainsi qu'au maintien de l'équilibre vie professionnelle et vie privée. Des procédures strictes et efficaces pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail et un comité dédié à cette problématique sont en place, conformément à la loi indienne POSH Act.</p> <p>Top 100 Gender Equality Global Ranking d'Equileap, en se classant au 32e rang mondial sur plus de 3 500 entreprises évaluées. L'audit complet mené par Equileap porte sur 19 critères d'égalité hommes- femmes, notamment la parité au sein de l'entreprise, l'écart entre les salaires, l'existence d'un congé parental rémunéré et les politiques de lutte contre le harcèlement sexuel</p> <p>Certaines initiatives complémentaires sont déployées localement en fonction des problématiques culturelles ayant trait aux relations hommes/femmes. Par exemple, Teleperformance en Inde a mis en place depuis plusieurs années l'initiative Gendersmart, un important programme comprenant une communication ciblée auprès d'établissements d'enseignement supérieur afin de présenter la culture d'entreprise et les mesures de sécurité prises en faveur des salariées. Des horaires flexibles et compatibles avec une vie de famille sont également proposés, ainsi que le télétravail, le droit à un congé maternité sans conditions d'ancienneté ainsi qu'à un retour garanti aux mêmes poste et salaire. Teleperformance veille à l'égalité entre ses salariés hommes et femmes en matière de promotion et de rémunération ainsi qu'au maintien de l'équilibre vie professionnelle et vie privée. Des procédures strictes et efficaces pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail et un comité dédié à cette problématique sont en place, conformément à la loi indienne POSH Act.</p> <p>Le Document d'enregistrement universel pour 2020 et le Rapport Intégré 2020 détaillent ces mesures et initiatives ainsi que les objectifs que le Groupe s'est fixé en la matière.</p>	<p>La réponse en 2020 semblait plus précise car chiffré avec des critères bien définis - Des répétitions dans cette réponse qui se veut détaillée, dommage que les critères de mesures ne soient pas clairement cités, il est fait référence à un renvoi vers un autre document extérieur.</p>

THALES	<p>Le Groupe s'est donné comme objectif global que les femmes occupent 20% des postes de responsabilité les plus élevées à fin 2023, contre 18% fin 2020 (vs 14,7% en 2016). Cet objectif est un des critères de la RSE qui entrent dans le calcul de rémunération variable de l'ensemble des salariés du Groupe qui y sont éligibles.</p> <p>Le Groupe s'est également donné pour cible que 75% des Comités de direction au niveau mondial comprennent au moins 3 femmes à fin 2023. Début 2021, 66% des comités comptaient au moins trois femmes (vs 27 % à fin 2016).</p> <p>Par ailleurs, le Groupe s'est doté en 2021 d'un Index Egalité femmes/hommes qui concerne l'ensemble de ses sociétés comportant 200 salariés et plus, soit 90% de l'effectif monde. Cet Index interne permettra à chaque société d'appuyer ses actions en matière d'égalité salariale et de mixité à tous les niveaux hiérarchiques, sur la base de données objectives qui seront suivies annuellement.</p> <p>Ces dispositifs complètent et renforcent un ensemble d'actions engagées en faveur de la mixité : sensibilisations aux stéréotypes et biais inconscients, actions de prévention et de lutte contre les comportements sexistes, programmes de mentorat, soutien apporté au réseau mixité monde...</p> <p>Ils sont soutenus par la promotion d'une culture inclusive inscrite dans le modèle de leadership et dans des modalités d'organisation du travail flexibles et basées sur la confiance (smart working).</p> <p>Ces actions et politiques sont plus amplement décrits dans le DEU 2020, § 4.2.5 (p. 89) et § 5.4.2 (p. 127 et s.)</p>	Objectifs quantitatifs/suivi de l'avancement des objectifs
TOTAL	<p>Le dispositif d'épargne salariale de TotalEnergies est composé d'une gamme de 7 FCPE dédiés hors actionnariat salarié. Ces FCPE sont proposés au personnel de la quasi-totalité des sociétés françaises du Groupe (environ 40 000 collaborateurs) dans les PEE et/ou les PERCO, selon leur horizon de placement.</p> <p>La gouvernance des FCPE est assurée par des conseils de surveillance composés aux deux tiers des représentants salariés porteurs de parts des FCPE et accompagnés d'un cabinet de conseil spécialisé, se chargeant de vérifier la conformité de la gestion mise en œuvre, et effectuant une analyse sur la base de critères ESG (méthode SustainAnalytics).</p> <p>TotalEnergies propose dans son plan d'épargne entreprise des fonds dédiés exclusivement à l'actionnariat salarié, investis en titres de l'entreprise, ainsi que 7 fonds diversifiés, exclusivement proposés aux salariés de TotalEnergies. A ce titre, ces fonds n'ont pas été soumis à une demande de labellisation responsable. Pour autant, l'approche durable en termes de gestion est une préoccupation partagée de longue date par l'ensemble des acteurs de l'épargne salariale de TotalEnergies.</p> <p>9 Gaz à effet de serre émis par nos installations opérées et nos consommations d'énergie en France au périmètre SSC (scope 1 et 2).</p> <p>12</p> <p>L'un des trois premiers FCPE (TOTAL DIVERSIFIÉ EQUILIBRE ET SOLIDAIRE : plus de 20 % des encours hors actionnariat salarié) est d'ailleurs sous gestion ISR depuis 2006. La gestion est confiée à CANDRIAM BELGIUM, un acteur majeur de l'investissement durable depuis 25 ans. Ce FCPE comprend par ailleurs une poche solidaire (8 % de l'actif) investie dans le fonds à impact social FINANCE ET SOLIDARITÉ – AMUNDI qui dispose du label Finansol, de l'agrément préfectoral « Entreprise solidaire » et d'un positionnement en article 9 (« Produits avec objectifs / Impact ESG ») au sens du règlement européen SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation). TotalEnergies a retenu ce fonds d'investissement socialement responsable comme fonds diversifié de référence de son PERCO en gestion pilotée.</p> <p>Les équipes de gestion des autres FCPE de la gamme intègrent les analyses extra-financières (process ESG) lors de la construction des portefeuilles. Le volet extra-financier fait l'objet d'une revue détaillée à chaque réunion des conseils de surveillance des FCPE de TotalEnergies.</p> <p>Les 4 FCPE les plus utilisés par les salariés pour diversifier leurs avoirs (80% des encours hors actionnariat salarié) sont classés en article 8 (« Produits avec caractéristiques ESG ») au sens de la réglementation SFDR.</p> <p>Par ailleurs, plus de 50 % des salariés du Groupe bénéficient d'un système d'épargne retraite. Les salariés concernés sont présents dans plus de 50 pays.</p> <p>Dans le cadre de son dispositif de retraite complémentaire en France (Article 83), le groupe propose aux collaborateurs d'investir sur un fonds en euros et 4 fonds diversifiés dont 2 disposent d'un label ISR, représentant 50% des encours (hors fonds en euros).</p>	Politique peu valorisée/objectifs quantitatifs peu ambitieux

UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD	<p>(i) En matière d'égalité Hommes/Femmes, nous avons un objectif de 40% de femmes dans la population dirigeante du Groupe (les 'top 170') à l'horizon 2025, et d'avoir 50% des nouveaux entrants dans cette population en 2021 qui sont des femmes. Localement d'autres objectifs sont fixés, notamment en matière de féminisation des plans de succession.</p> <p>(ii) Notre politique d'égalité Hommes/Femmes s'applique à l'ensemble du Groupe.</p> <p>(iii) Nous ne rencontrons pas de difficultés particulières en la matière dans les pays dans lesquels URW opère (Europe occidentale et USA).</p>	Réponse courte /des objectifs de féminisation mais pas de données à date
VEOLIA ENVIRONNEMENT	<p>La mixité est un enjeu de performance, de crédibilité, d'équité et d'attractivité. Veolia se doit d'attirer tous les talents à tous les niveaux de l'entreprise et sur l'ensemble de ses activités. Ses objectifs concrétisent une politique s'appliquant à toutes les géographies du groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer la mixité des emplois dans les métiers (augmentation du nombre de femmes recrutées en exploitation) ; en 2020, le groupe compte 21,4 % de femmes ; • Développer la féminisation des instances de gouvernance et de management ; d'ici 2023, l'objectif est qu'une nomination sur deux dans le Groupe Président (les 500 plus hauts cadres du groupe) concerne une femme ; en 2020, le conseil d'administration comptait 45 % de femmes et 31 % des recrutements externes de cadres (CDI) ont été des femmes ; • Favoriser la mixité dans les instances représentatives. <p>Pour favoriser son engagement, le groupe a ouvert un réseau mixité, destiné à tous les collaborateurs, qui réunit plus de 3 000 collaboratrices et collaborateurs répartis dans 48 pays. Pour compléter ce réseau mondial, des réseaux mixité par pays ont été lancés début 2019. Ils sont aujourd'hui au nombre de 25. Depuis 2016, Veolia est partenaire de l'association "Elles bougent", qui permet aux jeunes filles d'aller vers les métiers d'ingénieurs et de techniciens et favorise la diversité des talents au sein des entreprises et des formations. Veolia compte 200 marraines dans le monde entier. Le groupe généralise le programme Women in Leadership sur l'ensemble de ses zones. Ce programme vise le développement des carrières au féminin. Initié aux États-Unis et en Angleterre, il est désormais déployé en Europe et Afrique Moyen-Orient et en Amérique Latine. Un programme similaire EMPOWHER est déployé en Asie. Enfin, un programme de mentorat a été lancé début 2021 afin d'accompagner le développement de carrière des hauts potentiels féminins.</p> <p>Veolia s'est engagé à lutter contre le sexisme, notamment en s'associant au Plan d'actions et de mobilisation contre le sexisme initié par le gouvernement français en 2016. Veolia a en particulier participé à une enquête menée à grande échelle en France sur la question du sexisme en entreprise. Des actions de sensibilisation ont depuis été menées en interne.</p> <p>En 2018, sous l'égide du Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle (CSEP), plus de 7 500 collaborateurs de Veolia en France ont participé à une enquête sur la prise en compte de la parentalité dans la vie au travail.</p> <p>En 2020 un e-learning "Agir contre le sexisme ordinaire au travail" a été lancé en projet pilote en France sur un panel de 1 000 salariés. Il est en cours de déploiement plus large en France en 2021. Une version anglaise va être déployée auprès de 4 000 managers en Asie au second semestre.</p> <p>S'agissant de l'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes spécifique à la France, que sont tenues de publier annuellement les entreprises de plus de 50 salariés, les résultats des entités de Veolia en France, publiés en mars 2021 au titre des données 2020, s'établissent très majoritairement au-dessus de 75 points sur 100 (minimum légal) pour un index global à 90 points sur 100.</p> <p>Cf. Document d'enregistrement universel 2020, section 4.4.5.3 Promotion de l'égalité professionnelle, de la diversité et lutte contre les discriminations, pp. 267 à 270.</p>	Un plan bien détaillé avec une réponse chiffrée montrant un réel engagement du groupe sur ce sujet tant en France qu'à l'international.

<p style="text-align: center;">VINCI</p>	<p>Des objectifs de mixité femmes hommes sont régulièrement revus au regard des progressions constatées. En 10 ans, la part des femmes occupant des fonctions managériales est passée de 15,1 à 21,1%. Depuis 2 ans, le conseil d'administration compte autant de femmes que d'hommes. Deux des 4 comités de gouvernance du Groupe sont présidés par des femmes. En 2020, 3 femmes ont été nommées au comité d'orientation et de coordination du Groupe.</p> <p>Nous avons fixé des objectifs ambitieux à horizon 2023 : 28% des personnes accédant à des fonctions managériales par recrutement ou promotion seront des femmes. Nous porterons la part des femmes occupant des postes de comité de direction à 17% contre 14 % en 2020.</p> <p>Par ailleurs l'index de l'égalité femmes hommes est un levier de progrès important. 472 entreprises du Groupe sont éligibles à cet index en 2020. La note moyenne obtenue est de 79/100. Les plans d'action sont déployés par les entreprises en vue d'améliorer leur note. Parmi les entreprises qui en 2020 calculaient l'index pour la deuxième fois, des progrès sont constatés. Les progrès et les objectifs sont suivis dans l'ensemble des pays et territoires dans lesquels les entreprises de VINCI sont présentes. La déclinaison de la méthodologie de l'index égalité femmes hommes à l'international se poursuit. En 2020, le mode de calcul a été mis à disposition des entreprises d'au moins 50 salariés hors de France.</p> <p>Dans le cadre de l'engagement numéro Six du Manifeste, chaque manager du Groupe quelle que soit sa localisation s'empare du sujet de la mixité femmes hommes. D'année en année, la part des femmes exerçant des fonctions managériales augmente pays par pays. Le déploiement de l'index de l'égalité femmes hommes hors de France est un outil objectif mis à disposition par le Groupe pour mesurer les progrès accomplis.</p> <p>Par ailleurs, au travers de notre partenariat global avec l'association « Elles Bougent », plus de 649 collaboratrices et collaborateurs de VINCI ayant la qualité de marraine ou de relais dans 22 pays ont participé en 2020 à des événements avec des lycéennes pour les sensibiliser à nos métiers. A l'occasion de la « Girls On the Move Week 2020 », les entreprises de VINCI ont pris part à des événements organisés par « Elles Bougent » en Belgique, au Maroc, au Brésil, au Pérou, au Sénégal et au Royaume-Uni. Ce sont au total 3000 jeunes femmes qui ont pu échanger en 2020 avec des marraines et des relais VINCI.</p>	<p>Réponse très précise sur les critères d'égalité Hommes femmes.</p>
<p style="text-align: center;">VIVENDI</p>	<p>Au cours de ces dernières années a pu être constaté un renforcement des femmes au sein des instances dirigeantes de Vivendi et de l'ensemble de ses filiales : le taux de féminisation du Comité de direction de Vivendi est de 33 % ; chez Universal Music Group (UMG), deux femmes sont membres du Comité exécutif depuis 2015 ; après la nomination d'une femme comme Directrice générale de Studiocanal, celle-ci a été nommée au Comité exécutif de Groupe Canal+, faisant progresser la part des femmes dans cette instance, qui s'élève désormais à 30 % ; le taux de féminisation au sein des Comités opérationnel et exécutif de Havas Group s'élève à 29 % ; au sein du groupe Editis, le taux de féminisation du Comité exécutif est de 45 % et une femme occupe le poste de Directrice générale ; l'industrie des jeux étant un secteur d'activité peu féminisé, Gameloft a renforcé la part des femmes, désormais de 18 %, au sein de son Comité exécutif en nommant deux femmes au cours de ces deux dernières années ; enfin le Comité exécutif de Vivendi Village est le plus féminisé, avec un taux de 50 % de femmes à la fin 2020. S'agissant du Conseil de surveillance, le taux de femmes est de 55 % comptant sept femmes sur 13 membres¹. S'agissant du Directoire, le nombre maximal de membres étant atteint (sept membres), la recherche de l'équilibre de sa composition sera examinée par le Conseil de surveillance, sur recommandation Comité de gouvernance, nomination et rémunération, en amont de l'échéance de leur mandat, prévue le 22 juin 2022. Par ailleurs, le Directoire, sur avis du Conseil de surveillance, dans sa séance du 16 novembre 2020, a fixé pour objectif de porter le taux de féminisation au sein des instances dirigeantes du groupe, qui est de 32 % pour l'année 2020, à 34 % en 2021 puis 35 % en 2022. Vivendi recherche la parité à tous les niveaux de la politique de mixité qui se traduit par la mise en place de plans d'actions et de mesures visant à l'égalité femmes/hommes, notamment, consistant à renforcer la parité dans les recrutements, à veiller à l'égalité des chances dans les parcours de carrière, à garantir l'égalité salariale pour un même niveau de compétences, de responsabilités et de résultats, garantir l'égalité en matière d'évolution professionnelle en cas d'interruption de carrière ou encore d'assurer la meilleure conciliation possible entre vie privée et vie professionnelle. Cela se traduit en pratique par la conclusion d'accords ou de plans d'action sur l'égalité professionnelle (recrutement, promotion, rémunération, maternité) avec des indicateurs de suivi des dispositifs créés ; des accords et chartes de parentalité favorisant l'égalité de traitement entre le père et la mère ; accords sur le temps de travail permettant de concilier vie privée et vie professionnelle.</p>	

WORLDLINE

L'ensemble de la politique et des indicateurs est présenté et discuté en Conseil d'administration ainsi que dans le Comité de Responsabilité Sociétale et Environnementale. L'égalité en termes de rémunération est vérifiée dans les pays (ainsi dans 9 pays principaux, il est constaté qu'il n'y a pas d'écart de rémunération entre hommes et femmes pour un même niveau de poste, équité de traitement dans les promotions, équité de traitement au retour de congés parentaux et pourcentage de femme dans le top 10% des rémunérations) ainsi que pour les promotions (amélioration de 8 points de présence féminine sur le top 2500 managers récemment promus), la présence de femmes aux postes de management (un objectif de 35% de femmes dans le top 20% de la société a été fixé pour 2025), aux séminaires (ratio H/F similaire au ratio de la population invitée), formations (ratio similaire à la population cible), statuts d'«experts» (amélioration de deux points sur la dernière campagne de sélection au niveau international) de «talents» (même proportion observée dans le pool de talents) et de bénéficiaires des plan d'actions de performance (proportion vérifiée et en ligne avec le % de femmes sur les population concernées pour les deux dernier plans). Est également suivie la différence d'appréciation et de satisfaction employés entre les hommes et les femmes sur une soixantaine de critères chaque année pour l'ensemble des 20 000 salariés.

v

Sociétés	Q12 - Comment vos pratiques de lobbying sont-elles formalisées et comment s'intègrent-elle dans la stratégie RSE de votre groupe ? Pouvez-vous décrire la chaîne de responsabilité de votre société en matière de lobbying ou de relations institutionnelles ?	
	Réponses des sociétés	Evaluation par le WBR
AIRBUS GROUP	Airbus is committed to ensuring that any Lobbying Activity is done in compliance with all applicable laws and its Anti-Corruption Programme. Third parties conducting lobbying activities must undergo a thorough due diligence check and abide by the detailed guidelines set in the Lobbyist & Special Advisors Due Diligence Directive. Lobbyists & Special Advisors must act with honesty, integrity and transparency at all times and work closely with the relevant Airbus Ethics & Compliance and Government Relations teams. Invoices will be paid only upon reception of detailed activity reports and invoices which should include accurate and factual information about the activities carried out. Ethics & Compliance regularly audits these third parties.	
AIR LIQUIDE	La direction des affaires publiques agit principalement dans 3 domaines qui sont parfaitement intégrés dans notre cadre RSE : la transition énergétique, l'innovation et la santé. Les actions que nous entreprenons vis-à-vis des pouvoirs publics visent le plus souvent à répondre à une demande d'expertise de la part des décideurs publics afin de préciser certains points des grandes orientations et des cadres législatifs ou réglementaires. En effet, les grandes transformations en cours dans le domaine de la transition énergétique ou des technologies comme la cryogénie extrême nécessitent parfois le point de vue d'experts très spécialisés. Toutes les démarches que nous entreprenons sont enregistrées en France dans le registre HATVP et en Europe dans le registre de transparence de l'UE. Les relations du Groupe avec la sphère publique sont détaillées page 339 du Document d'Enregistrement Universel 2020.	Plutôt transparent et forcément secteur d'activité en lien avec l'environnement. trophée d'or pour la catégorie des affaires publiques et des relations institutionnelles
ALSTOM	La position d'Alstom sur ce sujet est communiquée dans son Document d'Enregistrement Universel, dont voici un extrait : « Il est parfois nécessaire pour Alstom d'avoir recours à des conseillers d'affaires externes (services de lobbying, de conseil, de veille et de représentation) pour améliorer l'expertise d'Alstom en matière de relations commerciales dans certains pays. Les politiques et les instructions d'Alstom établissent des principes et des règles solides ainsi que des procédures de sauvegarde et de vérification pour la sélection, l'utilisation et le paiement de ces services. Toutes les conventions doivent être approuvées par l'entreprise avec le soutien de la Direction E&C, au vu d'une description claire des caractéristiques de la convention et d'une information complète sur le consultant (qui fait l'objet d'un audit préalable complet et approfondi). Ces procédures sont accompagnées par une formation régulière suivie d'une évaluation afin de vérifier que tous les participants comprennent les points clés et la portée de leurs obligations. Les sessions de formation en présentiel et en ligne sont essentielles pour expliquer notre politique et nos règles et procédures d'E&C. Deux modules de formation en ligne consacrés à la prévention de la corruption et au droit de la concurrence ont été publiés et tous les collaborateurs exposés sont officiellement tenus de participer aux exercices de formation en ligne. » De plus, en décembre 2016, la France a modifié sa législation dans le but de mieux lutter contre la corruption et de renforcer la transparence. Dans ce contexte, un répertoire public des représentants d'intérêts a été créé par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, afin que les sociétés concernées en France puissent s'identifier et s'y inscrire. Cette démarche a été réalisée par Alstom, qui travaille actuellement à l'identification et à la sensibilisation des personnes potentiellement concernées en son sein. Alstom a soumis le Rapport annuel d'activités requis aux autorités françaises. Alstom publie tous les ans sur son site internet un document détaillant son positionnement par rapport aux gouvernements, organisations internationales et « Think Tanks », au sein de l'Union Européenne ainsi qu'aux Etats-Unis et au Canada. Ce document précise également les montants contribués auprès des organisations internationales et françaises. L'équipe Affaires Publiques est rattachée à la Direction Commerciale. La Procédure d'Alerte permet à tout collaborateur ou toute tierce partie entretenant un lien avec Alstom de faire état, en fonction de la législation applicable, d'une violation du Code d'éthique ou des règles et politiques d'Alstom.	Succinct
ARCELORMITTAL	Please refer to our Report on the climate-related policy positions of ArcelorMittal's membership associations published in June last year. We intend to publish a second report in the coming months.	Lobbying a Brussels
ATOS	Atos déclare (i) ses activités de lobbying auprès des institutions européennes au Registre de la Transparence de l'Union européenne et (ii) ses activités de lobbying auprès des responsables publics français au Répertoire des Représentants d'Intérêts de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique. Les données utilisées pour ces déclarations proviennent (i) d'une consolidation des informations remontées par les Directeurs Juridiques et Responsables Compliance locaux effectuée au niveau global par la Direction de la Compliance Groupe, (ii) d'échanges individuels de la Direction de la Compliance avec les personnes en charge des actions de représentation d'intérêts concernant les différents projets (Group CSR et Global BDS ARI, Finance, Strategy & Innovation, Head of PS&D Industry) et (iii) d'une validation des données chiffrées par la fonction Finance. Le processus de déclaration est mené chaque année en mars, permettant ainsi au Groupe de se conformer à ses obligations de transparence au niveau européen et au niveau national.	Plutôt fiable, peu d'information trouvée par ailleurs. Lié au secteur d'activité???

<p style="text-align: center;">AXA</p>	<p>Depuis 2015 AXA publie sur son site internet une Charte des Affaires Publiques qui décrit les missions et l'organisation de l'équipe des Affaires publiques du Groupe. Cette Charte présente également les mesures prises pour garantir la transparence des échanges avec les autorités publiques.</p> <p>AXA s'engage en particulier à rendre publiques ses prises de positions sur les principaux sujets réglementaires qui concernent le Groupe, ainsi qu'à fournir aux responsables publics des informations toujours précises, vérifiables et mises à jour.</p> <p>Dans cette volonté de transparence, la Charte présente également une liste des think tanks, organisations et fédérations professionnelles dont le Groupe AXA est membre, ainsi qu'un lien vers l'inscription d'AXA sur les registres de lobbying des institutions publiques.</p> <p>Enfin, le Conseil d'Administration est régulièrement tenu informé des principales initiatives en matière réglementaire.</p>	<p>Reponse alignée avec info internet. Declarations publiques en faveur</p>
<p style="text-align: center;">BOUYGUES</p>	<p>En France, les actions de lobbying du Groupe Bouygues ainsi que le budget alloué font l'objet d'une déclaration annuelle sur le site de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique.</p> <p>Au niveau européen, les actions de lobbying du Groupe Bouygues sont portées par Bouygues Europe SA, filiale de Bouygues SA, basée à Bruxelles, en charge des relations avec les institutions européennes. Bouygues Europe est reprise au Registre des représentants d'intérêt de la Commission européenne (personnel, budget, sujets stratégiques...) et ses salariés sont officiellement accrédités auprès du Parlement européen. Les positions du Groupe sont régulièrement rendues publiques (principalement via des réponses à des consultations publiques) et les initiatives en matière de RSE sont systématiquement préparées en collaboration directe avec la Direction RSE du Groupe.</p> <p>Le conseil d'administration de Bouygues SA est régulièrement tenu informé des principales actions de lobbying du Groupe.</p>	<p>Transparence alignée avec déclaration</p>
<p style="text-align: center;">BNP PARIBAS</p>	<p>Le Groupe BNP Paribas a adopté en 2012 une « Charte pour une représentation responsable auprès des autorités publiques », qui encadre les relations des collaborateurs de BNP Paribas avec les autorités publiques et les pratiques de représentation du Groupe. Approuvée par le Conseil d'Administration et le Comité exécutif du Groupe et publiée sur son site internet (https://group.bnpparibas/charte-representation-responsable-aupres-autorites-publiques), la Charte comprend une série d'engagements fondamentaux en matière notamment d'intégrité, de transparence, de gouvernance et de responsabilité sociale. Le Groupe est par ailleurs signataire des déclarations communes du groupe des entreprises engagées membres de Transparency International France sur le lobbying de mai 2019 et février 2014.</p> <p>Gouvernance</p> <p>En matière de gouvernance, le Groupe a créé en 2012 une « Direction des Affaires institutionnelles » (DAI), aujourd'hui placée sous la responsabilité du directeur financier, membre du Comité exécutif du Groupe.</p> <p>La DAI est chargée, en cohérence avec les principes fixés par le Charte, (i) d'anticiper les changements réglementaires et prudentiels structurants pour le Groupe, au niveau international, européen et national ; (ii) d'harmoniser et coordonner les actions des différents pôles et métiers en la matière, (iii) d'élaborer avec les métiers et fonctions concernés la position du Groupe sur ces différents sujets et de la faire partager avec les organisations professionnelles concernées, (iv) de faire connaître cette position aux différentes parties prenantes, et plus particulièrement aux pouvoirs publics et aux parlementaires européens et nationaux, (v) d'assurer la cohérence et la politique d'organisation des relations avec les superviseurs et régulateurs du Groupe et enfin (vi) d'élaborer et de maintenir les plans de rétablissement et de résolution du Groupe.</p> <p>La Charte prévoit par ailleurs que les collaborateurs du groupe doivent avoir l'aval de leur hiérarchie pour entreprendre des actions de lobbying et doivent rendre compte de leurs activités à leur hiérarchie et, pour les dossiers les plus importants, à la DAI.</p> <p>Au niveau français, en dehors des collaborateurs nommément désignés par la Direction générale ou bénéficiant d'une dérogation temporaire octroyée par le Directeur des Affaires institutionnelles, le Groupe a décidé d'interdire aux collaborateurs de BNPP SA et de ses filiales d'effectuer des actions de représentation d'intérêts au sens de la loi Sapin 2. La Direction générale du Groupe a confié à la DAI la coordination du dispositif interne applicable à l'ensemble des entités pour respecter le cadre fixé par la loi Sapin 2 (octroi des dérogations temporaires, reporting interne, élaboration des rapports d'activités destinés à la HATVP...). Le respect de dispositif et des règles de la loi Sapin 2 en matière de lobbying est contrôlé par la Conformité Groupe et en dernier ressort par l'Inspection générale du Groupe. Les activités de lobbying entrent par ailleurs dans le champ des règles fixées par le Groupe en matière de lutte contre la corruption. A ce titre, les collaborateurs autorisés à mener des actions de représentation d'intérêts sont notamment tenus de respecter les procédures internes relatives aux cadeaux et invitations, aux mandats privés et au whistleblowing, ainsi que le Code de conduite du Groupe et son annexe, le « Code de conduite anti-corruption ». Le respect de ces règles fait l'objet de campagnes de sensibilisation annuelles et est contrôlé périodiquement par la Conformité Groupe et en dernier ressort par l'Inspection générale du Groupe.</p>	<p>Budget le plus faible des entreprises du CAC40: meilleur eleve</p>
<p style="text-align: center;">CAPGEMINI</p>	<p>Depuis 2011, la définition du lobbying et les règles d'approbation dans ce domaine sont formalisées dans la Politique Anti-Corruption du Groupe. Celle-ci prévoit que tout lobbying, quel que soit le pays, est interdit sauf dérogation spécifique du Directeur Général.</p>	<p>Tres peu de FTE déclarés. Service...</p>

<p style="text-align: center;">CARREFOUR</p>	<p>Le groupe Carrefour encourage le dialogue avec les pouvoirs publics nationaux et locaux, ainsi qu'avec les parties prenantes de la société civile (syndicats, ONG, associations de citoyens, etc.) dans les pays au sein desquels il est présent, dans le respect des législations locales.</p> <p>Ce dialogue est ouvert et ne fait l'objet d'aucune contrepartie.</p> <p>Ces activités de lobbying sont encadrées par une Charte de lobbying responsable interne et s'intègrent pleinement dans le cadre de la démarche RSE du groupe Carrefour, veillant notamment au respect de ses politiques en matière de loyauté des pratiques.</p> <p>Celle-ci s'applique à l'ensemble des collaborateurs du groupe Carrefour, plus particulièrement à celles et ceux amenés à exercer des activités de représentation d'intérêts auprès des pouvoirs publics, ceux-ci s'engageant notamment à exercer leur activité avec probité et transparence, dans le respect des objectifs et de la démarche éthique du Groupe visant à promouvoir la lutte contre toute forme de conflits d'intérêts, de corruption ou de trafic d'influence.</p> <p>L'engagement du groupe Carrefour et de ses instances dirigeantes, placée sous l'égide du Secrétariat Général du Groupe, s'effectue en faveur d'un lobbying responsable reposant sur quatre piliers : (i) l'intégrité et la transparence ; (ii) le respect de principes éthiques ; (iii) la neutralité politique et (iv) le dialogue avec les parties prenantes.</p> <p>Le groupe Carrefour respecte les obligations légales applicables aux représentants d'intérêts, notamment en France, en liaison avec la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).</p>	<p>Réponses aux questions écrites adressées par les actionnaires dans le cadre de l'Assemblée Générale du 21 mai 2021</p>
<p style="text-align: center;">CREDIT AGRICOLE</p>	<p>Banquier et assureur, le Groupe Crédit Agricole est un acteur systémique majeur du financement de l'économie et reconnu comme contributeur essentiel dans la souveraineté économique en France. Il dialogue avec les différentes parties prenantes en Europe, en France et dans les territoires.</p> <p>L'activité de représentation d'intérêts du Groupe Crédit Agricole se déroule en toute transparence avec l'ensemble des parties prenantes et répond aux meilleures pratiques en vigueur. Les déclarations dans le répertoire de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique ainsi qu'auprès de la Commission européenne sont réalisées chaque année.</p> <p>Les actions menées visent à valoriser le modèle économique de banque universelle de proximité en France et en Europe du Groupe Crédit Agricole et s'inscrivent dans la droite ligne de sa politique RSE, formalisée par sa Raison d'Être. "Agir chaque jour dans l'intérêt de nos clients et de la société". En 2020, les axes majeurs ont concerné le financement et le soutien de l'économie dans le contexte inédit de la pandémie de COVID-19, l'accompagnement de la transition énergétique ainsi que la préservation des spécificités mutualistes.</p> <p>La Direction des affaires publiques Groupe pilote l'activité de représentation d'intérêts au sein du Groupe Crédit Agricole. Comptant 10 personnes, dont trois personnes à temps plein à Bruxelles, elle s'appuie sur des relais dans les Directions du Groupe et dans les filiales. Soumise également au Code interne de conduite des affaires et au contrôle de son budget par la Direction financière, la Direction des affaires publiques Groupe communique régulièrement les messages clés et les positions défendues auprès des instances internes, notamment le Comité exécutif, le Comité de direction et les comités spécialisés du Conseil d'administration.</p> <p>La technicité des métiers, allant de la Banque de détail, à la gestion d'actifs ou encore la corporate finance, nécessite des actions de pédagogie et d'explication des enjeux relatifs aux conditions d'exercice de ces métiers dans le respect du cadre réglementaire en vigueur.</p>	<p>Charte de lobbying responsable</p>
<p style="text-align: center;">DANONE</p>	<p>Danone a mis en place des politiques et des procédures en matière de loyauté des pratiques. Elles s'appliquent à tous ses salariés, à ses filiales, aux sociétés contrôlées par l'entreprise, et pour certaines à ses partenaires commerciaux.</p> <p>En 2020, Danone a mis à jour sa politique relative aux activités de plaidoyer (Advocacy Policy) qui décrit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la vision de l'entreprise en matière de plaidoyer (dont la nécessité de travailler main dans la main avec les différents acteurs publics et non-gouvernementaux, notamment via des coalitions multi-acteurs), • la manière dont elle travaille avec les différentes parties prenantes, • et les mécanismes de contrôle s'y référant. <p>Les comportements que doivent adopter ses salariés y sont aussi indiqués. Danone ne verse aucune somme d'argent à des individus ou organismes engagés dans la politique pour soutenir leurs activités ; à ce titre, aucun candidat ou parti ne reçoit de fonds ou d'actifs de sa part.</p> <p>Le reporting des activités de plaidoyer de Danone est soumis aux réglementations nationales en vigueur. Danone est, par exemple, inscrite aux registres des représentants d'intérêts de l'Union Européenne, à celui de la Haute Autorité Française pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) et à celui des Etats-Unis régit par le US Lobbying Disclosure Act.</p>	<p>Détaillé</p>

<p style="text-align: center;">DASSAULT SYSTEMES</p>	<p>Notre approche du lobbying a été formalisée et est intégrée à notre stratégie de développement durable et dans les rapports s’y référant : www.3ds.com/sustainability/esgmanagement/governance.</p> <p>Notre engagement en faveur d'un lobbying responsable comprend à la fois une volonté de transparence issue des meilleures pratiques (notamment par des publications détaillées dans les registres européens et français) et un engagement explicite à respecter les principes de responsabilité d'entreprise inscrits dans le Pacte mondial des Nations Unies, dont Dassault Systèmes est signataire. Les activités de représentation d'intérêts sont suivies par la direction Secteur Public et contrôlées par la direction Ethique des Affaires & Conformité, avec la validation d'un comité interne de direction.</p> <p>Elles s'organisent de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En France : <ul style="list-style-type: none"> - les personnes susceptibles d'être en contact avec des responsables publics français sont identifiées et leur liste est revue chaque année, - il leur est demandé de déclarer leurs activités via un formulaire dédié, - un rapport d'activité annuel est réalisé et publié auprès de la Haute Autorité de la Transparence de la Vie Publique (HATVP), - les activités effectuées et budgets alloués sont disponibles sur le registre de la HATVP, accessible à partir du lien suivant : https://www.hatvp.fr/ficheorganisation/?organisation=322306440. • Pour l'Union Européenne : <ul style="list-style-type: none"> - les activités de représentation d'intérêts sont identifiées et publiées au registre de transparence de l'Union Européenne, - les activités effectuées et budgets alloués par Dassault Systèmes sont disponibles à partir du lien suivant : https://ec.europa.eu/transparencyregister/public/consultation/displaylobbyist.do?id=454608238523-04 	<p>Détaillé. Mais budget très faible et on peut s'en étonner.</p>
<p style="text-align: center;">ENGIE</p>	<p>ENGIE dispose d'un code de conduite en matière de lobbying qui encadre l'activité de lobbying du Groupe ; il répond aux engagements du Groupe en matière de transparence, d'intégrité et de fiabilité. Il interdit et réprime le trafic d'influence et la corruption sous toutes leurs formes et interdit tout financement d'activités politiques, y compris dans les pays où ces financements sont autorisés et encadrés par la loi.</p> <p>Le Groupe dispose aussi d'une synthèse des pratiques de lobbying sur le climat accessible sur son site internet, qui explicite notamment les principales positions du Groupe et les budgets alloués à ces activités.</p>	<p>Secteur très visible car très en lien avec environnement</p>
<p style="text-align: center;">ESSILORLUXOTTICA</p>	<p>Generally speaking, EssilorLuxottica has only very limited lobbying activities, and the issue is dealt with at the level of Essilor International and Luxottica Group S.p.A. and has not yet been integrated. In accordance with its mission, some lobbying activities may be conducted in markets where the Company operates, primarily in France and the US. These activities aim at raising awareness in connection with access to visual health, people's needs and the economic and social impact of poor vision as well as receiving reporting on potential or actual legislative developments related to optometry, opticianry, and eyecare in selected jurisdictions that are important from a business perspective and/or tend to be particularly active with respect to regulation in the areas of optometry and opticianry.</p> <p>Given their scope, such activities may also be conducted through professional organizations, in which our Company is represented (e.g. the Groupement des Industriels et Fabricants de l'Optique, in France, and the EUROM I in the European Union), acting in favor of the promotion of visual health.</p> <p>Such activities comply with the ethical and regulatory environment, in particular the French Sapin II law. An annual declaration of activities and allocated means is filed with the French Haute Autorité de la Transparence de la Vie Publique, which can be read on the website of such Authority at https://www.hatvp.fr/le-repertoire.</p> <p>For more information regarding sustainability, please revert to Section 4.2.2 of EssilorLuxottica 2020 Universal Registration Document.</p>	<p>Succinct. Peu de budget déclaré mais pas au fichier Lobby</p>
<p style="text-align: center;">HERMES INTERNATIONAL</p>	<p>Hermès est membre de plusieurs associations sectorielles (Association française des entreprises privées (AFEP), Comité Colbert, Union des Fabricants (UNIFAB), Fédération de la Haute Couture et de la Mode, Fédération des entreprises de la beauté (FEBEA).) qui agissent auprès des décideurs institutionnels au nom de l'intérêt collectif de leurs adhérents. En complément, le groupe entretient ponctuellement des contacts avec des responsables institutionnels, notamment auprès de l'Union européenne. Ces rendez-vous institutionnels ont pour objectif de nous permettre d'identifier avec précision et d'anticiper les futures évolutions du cadre réglementaire pouvant influencer sur les activités de nos métiers.</p> <p>L'ensemble de ces échanges sont menés dans le strict respect des règles de déontologie et de transparence des activités d'affaires publiques en vigueur au sein de ces différentes institutions, et des valeurs fondatrices du groupe Hermès.</p>	<p>Détaillé</p>

<p style="text-align: center;">KERING</p>	<p>Depuis 2019, Kering a pu réaffirmer ses engagements de transparence en matière de lobbying au sein de son Code d’Ethique signé par le Président-Directeur général et l’ensemble du Comité exécutif du Groupe, qui stipule : « Le Groupe ne participe pas au financement de la vie politique dans les pays où il est implanté. En tant que leader de l’industrie du Luxe, le Groupe entend cependant pouvoir participer au dialogue et aux échanges et débats nourrissant l’élaboration des réglementations, dans les pays où il est présent. »</p> <p>En 2020, conformément au Code d’éthique de Kering, il n’y a pas eu de financements d’organisations politiques effectués au nom ou pour le compte du Groupe, en vue d’obtenir des avantages matériels, commerciaux ou personnels, directs ou indirects. Au-delà, le Groupe n’a mené en 2020 aucune opération de lobbying tel que défini par la HATVP (Haute autorité de transparence de la vie publique - lien).</p> <p>Le Groupe est ainsi inscrit au sein de plusieurs registres (répertoire des représentants d’intérêts de la HATVP, registre de transparence de la Commission européenne) et publie au sein de son Document d’enregistrement universel les montants de ses principales contributions (cf p. 203). Par le biais de ses Maisons, Kering a également contribué aux principales organisations dédiées à la mode et au luxe, en France (Comité Colbert, Fédération de la haute couture et de la mode), en Italie (Camera Nazionale della Moda Italiana, Altgamma) et au Royaume-Uni (Walpole) selon leurs grilles de cotisation, via des barèmes fixes ou proportionnels aux chiffres d’affaires des marques.</p> <p>En termes d’organisation, la Directrice du Développement durable et des Relations institutionnelles internationales est membre du Comité Exécutif de Kering et directement rattachée à son Président-Directeur général.</p> <p>L’organisation d’événements institutionnels doit répondre aux exigences fixées dans le cadre de la Politique anticorruption du Groupe et est couverte par des procédures spécifiques (procédure dons et mécénat, procédure sur les conflits d’intérêts) dont l’application est contrôlée par le Département Conformité de Kering. Ils doivent notamment faire l’objet d’une déclaration préalable et d’une approbation systématique. Le dispositif pour détecter et prévenir les risques de corruption ainsi que les procédures spécifiques sont présentées en page 91 et suivantes du DEU 2020. Le programme de conformité en général, et le dispositif anticorruption en particulier, relèvent in fine de la responsabilité de M. François-Henri Pinault, Président-Directeur général de Kering SA.</p>	<p>Partiel (limité aux partis politiques)</p>
<p style="text-align: center;">LEGRAND</p>	<p>Les actions de lobbying ne font pas partie de la stratégie du Groupe. En 2020, aucun fonds n’a été utilisé pour financer des partis politiques. Ainsi, dans sa déclaration d’activité auprès de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique, le Groupe n’a ainsi rien eu à déclarer en 2019 et 2020.</p> <p>Le Groupe prend essentiellement part à des démarches conjointes avec les autres acteurs du marché au sein d’organismes professionnels (GIMELEC, IGNES, ASEC, etc.). Le Groupe contribue également à travers ses experts, à des comités techniques de normalisation, par exemple au sein de l’IEC (International ElectroTechnical Commission).</p>	<p>Succinct</p>
<p style="text-align: center;">L'OREAL</p>	<p>En tant que leader dans son secteur, le Groupe dialogue régulièrement avec les pouvoirs publics sur les grands défis environnementaux et sociaux actuels, et sur les solutions que peuvent apporter des entreprises comme L’Oréal. Nous nous assurons que nos activités de lobbying restent en parfaite adéquation avec notre politique RSE via un comité affaires publiques / RSE pour définir nos principaux sujets de concertation avec les pouvoirs publics. Nous avons communiqué des guidelines à nos responsables affaires publiques monde sur les moyens de donner davantage de parole à L’Oréal dans les débats publics nationaux. Nous sommes par ailleurs régulièrement auditionnés par des instances politiques pour partager notre vision du rôle de l’entreprise dans la transition écologique et dans l’inclusion sociale. Notre démarche de transparence s’étend à nos activités de lobbying mais aussi au grand public par le biais d’une plateforme comme Inside Our Products</p>	<p>Etude C (B-F) : dans les entreprises les mieux placées pour Lobbying environnement</p>
<p style="text-align: center;">LVMH</p>	<p>S’appuyant sur la diversité de ses expertises, dans le respect de ses valeurs d’éthique et de responsabilité sociale, LVMH veut contribuer activement au débat économique dans un souci d’échange et en coopération avec les Pouvoirs Publics. Quand bien même ses métiers et ses marchés l’y obligeraient moins que d’autres, le Groupe suit naturellement l’évolution des politiques et des réglementations liées à ses activités et à ses priorités. Celles-ci incluent notamment la protection de la marque, les relations commerciales, l’accès au marché, le développement durable et la promotion de l’économie circulaire ainsi que la protection des matières premières utilisées dans ses produits.</p> <p>Rattachés à la Direction Générale du Groupe, le Secrétariat Général et la Direction « Corporate Affairs » assurent la représentation des affaires publiques et des intérêts du Groupe principalement auprès des fédérations professionnelles. Ils mènent également des actions relatives aux consultations publiques et à l’organisation d’événements ou de réunions.</p> <p>L’intervention du Groupe dans la sphère publique s’inscrit dans le respect des lois et des règles propres aux institutions et organisations concernées. Elle suit le Code de Conduite adopté par l’entreprise. LVMH est inscrit, là où son activité le nécessite, aux registres des représentants d’intérêts. Ainsi figure-t-elle au registre de transparence de l’Union européenne ou au Répertoire français de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.</p> <p>Dans ce cadre, les informations communiquées portent sur la divulgation des actions et des dépenses pouvant être qualifiées de lobbying, selon les critères fixés par les autorités compétentes et dont LVMH fait un usage limité.</p>	<p>Pré. Bcp FTE et budget déclarés à Lobbyfact</p>

<p style="text-align: center;">MICHELIN</p>	<p>Les décideurs publics à qui sont destinés ces arguments écoutent l'ensemble des parties prenantes qui interviennent dans le débat et pas simplement l'argumentaire d'une seule entreprise.</p> <p>D'expérience, le lobbying contemporain n'est efficace que s'il s'inscrit dans une démarche bénéfique pour la société. En effet, une stratégie qui consisterait à défendre uniquement les intérêts d'une entreprise privée serait presque systématiquement vouée à l'échec. Le groupe Michelin défend depuis toujours cette vision des affaires publiques qui s'accorde avec les valeurs prônées par l'entreprise.</p> <p>L'équipe affaires publiques du groupe Michelin rend compte des principaux dossiers au Président et au comité exécutif sur une base régulière. Au quotidien, l'équipe affaires publiques est directement rattachée au membre du comité exécutif qui supervise également la politique RSE du groupe. Elle joue par ailleurs un rôle fonctionnel par rapport au réseau des correspondants affaires publiques présents dans les principaux pays dans lesquels le Groupe opère afin d'apporter son expertise sur certains thèmes et de veiller à la cohérence des positions prises. Les positions que le Groupe peut être amené à prendre sur certains sujets font l'objet d'un processus de validation interne qui peut, le cas échéant, remonter au comité exécutif et à la présidence.</p> <p>Les affaires publiques portent une double mission :</p> <ul style="list-style-type: none"> •Promouvoir et défendre les intérêts du groupe Michelin en s'engageant auprès des décideurs publics mais aussi de la société civile – dont font partie les ONG – dans tous les territoires où nous sommes présents. Dès lors, il y a toujours un strict alignement entre les activités de lobbying et la stratégie rendue publique par l'entreprise ; •Identifier les évolutions en devenir au niveau des décideurs publics locaux, nationaux et internationaux, et les relayer aux équipes internes pour les aider à nourrir leur réflexion stratégique. <p>Notre forte implantation en Europe et le caractère innovant de l'Union Européenne en termes de gouvernance RSE permettent aux affaires publiques de contribuer à la réflexion de l'ensemble des équipes Michelin.</p> <p>Les affaires publiques du groupe Michelin respectent bien évidemment les réglementations existantes en matière de transparence pour les activités de lobbying :</p> <ul style="list-style-type: none"> •Nous sommes enregistrés sur les registres de transparences (e.g., Bruxelles, Washington DC, Haute Autorité de la Transparence de la Vie Publique française, registre fédéral des lobbyistes au Canada...). •Notre activité de lobbying s'inscrit dans le cadre réglementaire d'associations professionnelles regroupées par secteurs (comme la European Tire and Rubber Manufacturers' Association à Bruxelles ou la US Tire Manufacturers' Association aux Etats-Unis), mais aussi d'associations professionnelles généralistes (telles que Business Europe à Bruxelles, l'AFEP en France ou la Global Alliance aux EtatsUnis). •A l'instar de notre neutralité et de notre non-participation à des campagnes politiques clairement documentée dans le Code éthique du Groupe, le groupe suit l'ensemble des réglementation locales et applique des directives éthiques strictes. L'équipe des affaires publiques dans le monde entier sont formées et sensibilisées à ces directives. •Le groupe Michelin rend compte de son activité de lobbying, notamment en termes de ressources allouées, directement sur le site internet de l'entreprise (www.michelin.com). 	<p style="text-align: center;">Précis</p>
<p style="text-align: center;">ORANGE</p>	<p>Tout d'abord l'activité de lobbying, définie ici comme celle de représentation d'intérêt, est naturellement exercée chez Orange, une entreprise qui par l'étendue de ses activités et son fort ancrage national, est régulièrement sollicitée par les pouvoirs publics.</p> <p>Il relève en effet de la bonne gestion d'une entreprise, comme d'un fondement de la démocratie, de faire entendre son point de vue lors de la prise de décision publique. Il est également entendu que cette activité est bien dissociée des activités commerciales ou de suivi de ses activités régulées où le terme de lobbying est parfois galvaudé.</p> <p>Cette activité repose sur un ensemble de principes et valeurs qui font écho à la Raison d'être du Groupe, « Orange est l'acteur de confiance qui donne à chacune et à chacun les clés d'un monde numérique responsable » et elle s'inscrit pleinement dans la conduite éthique des affaires, qui est l'un des fondements de la stratégie de responsabilité sociale d'entreprise du Groupe. Orange agit ainsi en toute transparence dans ses activités de lobbying, comme exposé dans son Document d'Enregistrement Universel 2020, section 2.2.4.1.2 Atteinte aux règles éthiques – Politique de transparence en matière de lobbying.</p> <p>Concrètement, les personnes effectuant une activité de représentation d'intérêts pour le Groupe sont clairement identifiées et répondent à la charte de déontologie du Groupe enrichie de principes édictés par le Groupe pour les lobbyistes, dans le respect notamment des principes suivants : déclaration des intérêts défendus ; abstention de toute démarche en vue d'obtenir des informations ou des décisions par des moyens frauduleux ; garantie de la qualité et la fiabilité de l'information fournie aux pouvoirs publics, sans exclusivité politique, et répondre à toute demande d'information</p> <p>C'est ainsi qu'en France, ces relations et les positions défendues sont formalisées par des déclarations auprès de la Haute Autorité pour la Transparence dans la Vie Publique avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Une fiche d'identité de l'entreprise accessible depuis 2017 ici https://www.hatvp.fr/ficheorganisation/?organisation=380129866 ; -La mise à jour de ses activités au répertoire de la HATVP qui permet « d'assurer l'information des citoyens sur les relations entre les représentants d'intérêts et les pouvoirs publics » (2018, 2019 et depuis le 30 mars pour 2020) ; -Un montant de dépenses liées aux actions de représentation voisin de 0,7 million d'euros. <p>De même, il existe au niveau européen un registre équivalent pour Orange, qui déclare un montant inférieur à 1,5 million</p>	<p style="text-align: center;">Etude C (B-F) : dans les entreprises les mieux placées pour Lobbying environnement</p>

	<p>d'euros.</p> <p>Au sein du Comité exécutif (Comex), le Secrétaire général du Groupe est en charge des relations institutionnelles et, sous son autorité, la direction des affaires publiques du Groupe conduit cette activité de représentation d'intérêt, qu'elle exerce à Paris ainsi qu'à Bruxelles. Elle s'appuie sur la direction de la réglementation, la direction juridique Groupe et de la direction de la conformité du Groupe, directions qui sont également sous la responsabilité du Secrétaire général du Groupe.</p> <p>Le Président-directeur général a signé une note de gouvernance, conformément au nouveau cadre français, qui organise une remontée sécurisée d'information lui permettant ainsi d'endosser le rapport d'activité préparé par le Secrétariat général en coordination avec chaque membre du Comex.</p>	
PERNOD RICARD	Toutes nos pratiques de lobbying sont conduites de manière ouverte, transparente et éthique. Nos engagements figurent d'ailleurs sur notre site ainsi que dans la déclaration que nous allons signer avec d'autres entreprises engagées au sein de Transparency International France	Moyen en dépenses de lobbying. Lobby historique fort de l'alcool
PUBLI CIS	Publicis Groupe ne conduit pas d'action de lobbying pour son propre compte. Si cela devait advenir, cela répondrait à un processus cadré et piloté au plus haut niveau.	Succinct
RENAULT	<p>Pour déployer sa stratégie et la bonne marche de ses activités dans les pays où il opère, le Groupe Renault entretient un dialogue permanent avec les parties prenantes : société civile, organisations non gouvernementales et acteurs publics. Les argumentations construites par le Groupe dans ce cadre concernent des décisions publiques portant sur des sujets variés : social, fiscalité, sécurité routière, environnement (dont la lutte contre le changement climatique) en ligne avec les engagements ESG de l'entreprise.</p> <p>Les positions du Groupe sont portées auprès des décideurs publics pour répondre à leurs questions ou proposer des ajustements permettant de concilier l'intérêt du Groupe, de ses clients, actionnaires et salariés, et la recherche de l'intérêt général, défini selon les objectifs de développement durable de l'ONU. La démarche est cadrée par le « Code de déontologie dédié aux activités de représentation d'Intérêts » (référentiel interne pour la mise en œuvre la Charte éthique du Groupe), par la réglementation européenne (registre de transparence) et par les réglementations nationales.</p> <p>Dans le cas de la France, Renault déclare ses représentants d'intérêts et ses actions à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP).</p> <p>Le Groupe est membre d'un certain nombre de fédérations professionnelles, en France et à l'étranger, dont certaines associations de l'industrie automobile, ou encore de l'Association française des entreprises privées (AFEP) ou de l'Association nationale pour le développement de la mobilité électrique (AVERE France) qui agissent auprès des pouvoirs publics dans l'intérêt collectif de leurs adhérents.</p>	Succinct. Mais code de déontologie
SAFRAN	XXX	Pas de réponse.....Tres challenge pour leur impact environnement et tres soutenu par l'Etat.
SAINT-GOBAIN	Saint-Gobain participe aux débats publics sur les enjeux qui sont stratégiques pour son activité et son environnement. Le Groupe et la plupart de ses filiales, adhèrent à des associations professionnelles représentant leur industrie au niveau national ou supranational. Les actions menées portent essentiellement sur des réglementations ou des normes liées au marchés du Groupe ou à son activité directe. Saint-Gobain s'interdit tout financement de parti politique.	Succinct

SANOFI	<p>En tant qu'entreprise citoyenne, Sanofi s'implique dans la vie publique des pays et régions où elle est présente. Il peut s'agir de s'engager dans des discussions sur des questions d'intérêt public, de participer à l'élaboration de politiques publiques et de faire des dons ou des contributions financières à des organisations publiques afin de soutenir les missions de ces organisations. Dans chacun de ces efforts, nous cherchons toujours à apporter une contribution positive à la vie publique et ne dissimulons jamais nos activités. Nous agissons toujours en conformité avec les lois applicables.</p> <p>Conformément à la politique de Sanofi en matière de lobbying, tous les employés autorisés de Sanofi et les lobbyistes consultants doivent s'assurer que :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ils restent conformes à toutes les lois et réglementations applicables. 2. Le lobbying doit être effectué dans le but de faire avancer les intérêts de Sanofi. 3. Ils restent honnêtes et transparents quant à savoir pour qui, et pour quoi, ils font du lobbying. 4. L'offre de cadeaux, de divertissements ou d'hospitalité doit se faire dans le strict respect des lois et règlements anti-corruption applicables, des politiques et règlements de Sanofi et d'autres règlements et codes (par exemple, les politiques internes du législateur) ; et, 5. Tout contrat avec un lobbyiste-conseil doit inclure un devis détaillé des services, des dispositions anti-corruption, des droits d'audit de Sanofi et l'engagement du lobbyiste-conseil à respecter les réglementations locales. <p>Les Principes pour la transparence et l'intégrité en matière de lobbying de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ont été utilisés comme référence dans l'élaboration de notre politique de lobbying responsable.</p> <p>Sanofi pratique le lobbying en respectant les normes éthiques les plus strictes et en s'engageant auprès des patients. Outre le respect du Code d'éthique de Sanofi et des lois et réglementations applicables en matière de lobbying et de défense des intérêts dans les pays où Sanofi exerce ses activités, les principes clés de la politique de lobbying de l'entreprise comprennent également la qualité des informations diffusées par Sanofi, le soutien aux initiatives visant à accroître la transparence de la vie publique et économique, et la clarification du fait que seuls les membres du personnel qui sont des lobbyistes enregistrés ou qui ont reçu l'approbation préalable de la direction de Sanofi peuvent exercer des activités de lobbying au nom de Sanofi. En outre, le Département Éthique et Intégrité des Affaires de Sanofi joue un rôle dans le processus d'examen et d'approbation des contrats avec les lobbyistes ou les sociétés exerçant des activités de lobbying. Avant d'engager un lobbyiste-conseil, il est obligatoire d'effectuer un contrôle préalable sur le lobbyiste-conseil, conformément à la Norme mondiale relative à la conduite d'un contrôle préalable anti-corruption sur des tiers.</p> <p>Seuls les employés autorisés peuvent parler au nom de l'entreprise en public. Aucun employé ou représentant de Sanofi n'est autorisé à engager l'entreprise à soutenir un parti politique, un politicien ou un candidat aux élections de quelque manière que ce soit, ou à utiliser une association avec Sanofi dans des activités politiques. Aux Etats-Unis, la loi fédérale autorise la création de comités d'action politique d'entreprise (PAC). Sanofi a créé un groupe volontaire d'employés - The Sanofi US Employees Political Action Committee (Sanofi US PAC) - dont la mission est d'appuyer le travail de Sanofi dans l'ère</p>	<p>Etude D (B-F) moins bonnes en lobbying environnement. Fortes dépenses</p>
SCHNEIDER ELECTRIC	<p>Dans ses Principes de Responsabilité, sous « Entreprise Citoyenne Responsable », Schneider Electric prend clairement position en faveur d'un lobbying, d'une action politique et de dons responsables. En tant qu'entreprise, Schneider Electric a un rôle à jouer dans le débat public autour des principaux enjeux préoccupant la communauté mondiale. Il est nécessaire que le Groupe affiche clairement ses positions, participe à des discussions d'ordre technique et soutienne l'élaboration de politiques publiques responsables. Cependant, Schneider Electric est convaincu que cette représentation des intérêts doit être effectuée de manière transparente et équitable, afin de permettre à ses tiers et parties prenantes de comprendre ses activités, ses positions et ses déclarations. En particulier, Schneider Electric ne se livre à aucune activité ou représentation politique et n'effectue pas de paiements à des partis politiques pour renforcer sa représentation publique.</p> <p>Schneider Electric dispose d'une organisation centrale, rattachée à la Direction stratégie et développement durable. Ce département a la responsabilité de superviser les activités dans chaque pays, activités qui sont elles-mêmes rattachées à chaque région du Groupe. Ce département a pour mission de centraliser les différentes activités, revoir les priorités d'engagement ainsi que les partenariats et contributions réalisés localement.</p> <p>Le Comité d'Audit & des Risques revoit régulièrement la politique du Groupe dans ce domaine lors de la revue générale de la compliance du Groupe, le Comité rendant compte ensuite de ses travaux auprès du Conseil d'administration. Par ailleurs, le Comité d'Audit & des Risques et le Conseil lui-même devraient être informés en cas de manquement grave à la politique définie.</p> <p>Schneider Electric présente des informations sur ses activités de lobbying à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique, au Registre européen de transparence et au US Lobbying Disclosure Act Registration. Schneider Electric a en outre rendu public les éléments suivants.</p> <p>De 2017 à 2019, le Groupe a principalement déclaré des frais d'adhésion versés à des associations, des coalitions d'entreprises et des groupes de réflexion mais la plupart de ces organisations ne se concentrent pas sur des campagnes politiques ou des activités législatives, mais plutôt sur des activités de normalisation et sur le développement de bonnes pratiques industrielles. Reste que, comme une petite partie de leurs activités peut être considérée comme étant liée à l'élaboration de politiques, nous avons décidé de les inclure dans notre déclaration. Les zones géographiques suivantes sont concernées : Europe, États-Unis, Chine et Russie, qui sont les pays et régions dans lesquels le Groupe est le plus actif en matière de politiques et de législation. Le total des contributions à ces groupes s'élevait au niveau global à environ 3,2 millions d'euros en 2017, 2,6 millions d'euros en 2018 et 5,2 millions en 2019. Les données pour 2020 n'étaient pas encore</p>	<p>Précis</p>

SCHNEIDER ELECTRIC	<p>disponibles à la date de la publication du rapport, car le reporting sur ces sujets s'achève généralement au milieu ou à la fin de l'année suivante.</p> <p>Au-delà des engagements auprès des groupes professionnels liés à notre industrie, les contributions et les dépenses les plus importantes concernent deux domaines d'engagement :</p> <p>-le premier est « une énergie durable pour tous » : Schneider Electric est convaincu que la gestion de l'énergie et l'efficacité énergétique sont essentielles pour progresser vers un nouveau paysage énergétique et soutient donc un cadre politique qui libère les possibilités commerciales et climatiques liées aux nouvelles énergies. Les contributions et les dépenses liées à ce domaine se sont élevées à 0,52 million d'euros en 2019 (0,37 million d'euros en 2018) au niveau global ;</p> <p>-le deuxième domaine d'engagement est « le soutien à l'économie digitale » : le Groupe est favorable à l'émergence d'une économie digitale pour créer de nouvelles possibilités pour les entreprises et les personnes et soutient donc un cadre politique qui facilite la transformation digitale à travers le monde. Les contributions et les dépenses liées à ce domaine se sont élevées à 0,27 million d'euros en 2019 (0,23 million d'euros en 2018) au niveau global.</p> <p>En 2020, Schneider Electric n'a soutenu aucune campagne politique locale, régionale ou nationale. Aux États-Unis, les entreprises ne peuvent financer un parti politique que par l'intermédiaire d'un comité d'action politique (PAC) ou d'un super comité d'action politique formé conformément à la loi. Schneider Electric n'est pas lié aux activités d'un quelconque super PAC et ne dispose pas d'un PAC aux États-Unis ; le Groupe ne peut donc faire aucune contribution politique dans ce pays. Les dons et les activités de lobbying sont des risques traités spécifiquement dans le Code de conduite anti-corrruption.</p>	
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE	<p>En plus du Document d'Enregistrement Universel qui décrit les positions clés du Groupe, le Groupe publie un document officiel formalisant comment et pourquoi le lobbying est fait, ainsi que les montants attribués à cette activité sur son site institutionnel (accessible via le lien suivant : https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/Document%20RSE/sg_memorandum_responsible_advocacy_activities.pdf)</p> <p>Pour rappel, le Groupe s'est engagé dès 2014 sur le sujet par le biais d'une Charte https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/RSE/140513_Charte_representation_responsable_SG.PDF#_blank en reflet des principes de Transparency International France. Les pratiques de représentations d'intérêts sont formalisées dans plusieurs documents notamment : (i) le Code de Conduite du Groupe, (ii) le Code de lutte contre la corruption et le trafic d'influence, (iii) la documentation normative interne. Ces documents rappellent que le Groupe doit être en conformité avec les obligations réglementaires et institutionnelles sur toutes les géographies du Groupe, en plus des obligations nationales françaises (notamment la loi Sapin II). Ainsi, le Groupe remplit les registres publics de transparence de l'UE et de la Haute Autorité Nationale.</p> <p>En cohérence avec sa stratégie RSE, la représentation d'intérêts du Groupe rappelle l'utilité des investissements ESG et de la standardisation de leur mesure. Le Groupe s'applique néanmoins à en limiter les contraintes opérationnelles et à garantir que des dispositions de convergence internationale soient prises pour ne défavoriser ni le secteur bancaire vis-à-vis des acteurs non-bancaires (shadow banking), ni les banques européennes vis-à-vis des banques internationales. En 2020, ROBECOSAM a valorisé la transparence du Groupe sur ses pratiques de lobbying, avec un score de 96/100.</p> <p>La chaîne de responsabilité repose sur trois niveaux : (i) la direction des Affaires Publiques, (ii) les responsables de Business Units/Support Units (BU/SU), et (iii) les correspondants de représentation d'intérêts de chaque BU/SU. Les responsables de BU/SU sont responsables des initiatives de leur BU/SU. Le Directeur des Affaires Publiques du Groupe est responsable de la cohérence et de la conformité au global des actions de lobbying aux réglementations et auprès des institutions.</p> <p>Des contrôles internes ont été définis pour veiller au bon respect des obligations du Groupe, avec l'appui d'un outil interne de déclaration et sont réalisés par les correspondants internes et la Direction des Affaires Publiques du Groupe. Des contrôles permanents sont assurés par la Direction de la Conformité du Groupe. Des contrôles périodiques sont assurés par l'audit interne et l'inspection générale.</p> <p>Le Conseil d'Administration définit et approuve la stratégie RSE annuellement. Le Conseil d'administration valide également le seuil de tolérance au risque et contrôle sa mise en œuvre. Par ailleurs, les questions environnementales et climatiques sont instruites au sein des décisions et discussions stratégiques de chaque activité du Groupe.</p> <p>Au niveau de la Direction Générale et des responsables de BU/SU concernés, la gouvernance est définie selon les modalités ci-après.</p> <p>(i) un Comité de Surveillance Réglementaire (CSR) présidé par la Direction Générale se réunit de manière ad-hoc lorsque les évolutions réglementaires le nécessitent, et valide les orientations de lobbying du Groupe. En 2020, il s'est réuni 4 fois.</p> <p>(ii) un Comité Responsabilité (CORESP) est en charge des problématiques dédiées à l'ESG, notamment de réputation, et se réunit au moins trois fois par an et de manière ad-hoc si nécessaire ;</p> <p>(iii) sur la problématique des risques au sens large, un Comité des Risques (CORISQ) se réunit mensuellement, et un CORISQ est dédié aux enjeux climatiques une fois par an depuis 2017.</p>	Précis

STELLANTIS	Stellantis' lobbying practices are formalized within the Company's Code of Conduct, which states notably that "Any Stellantis participation in the development of future regulations and standards applicable to the entire automotive industry is conducted in a manner that guarantees transparency and compliance with the law. No Company funds or assets may be used for contributions to any political party or candidate." Conducting our business with sustainable business practices is a core value at Stellantis, which is reflected in our lobbying practices. We seek to meet business demands while minimizing any adverse impact on current and future generations' communities and resources. Stellantis lobbying activities are overseen by the Office of the General Counsel.	Succinct
ST MICROELECTRONICS	Nous ne publions pas de données à ce sujet.	ne répond pas à la question
TELEPERFORMANCE	Teleperformance n'a aucune activité de lobbying.	ne répond pas à la question
THALES	Les pratiques de lobbying du Groupe sont encadrées par le Code d'Ethique, le Code de Conduite, Prévention de la corruption et du trafic d'influence, et la Charte Thales du Lobbying responsable qui décrit les obligations déontologiques et de suivi des activités de représentation d'intérêts en vigueur au sein du Groupe, en conformité notamment avec la Loi Sapin II en France. Les procédures de suivi de ces activités sont formalisées et mises en œuvre par la Direction des Relations Institutionnelles, qui rapporte au Président-Directeur général, en coordination avec la Direction Ethique, Intégrité et Responsabilité d'entreprise, qui rapporte au Secrétaire Général. D'autres fonctions (communication, stratégie, juridique) participent également au processus décisionnel en cas de projet de mécénat ou de parrainage. Le budget de Thales en matière de représentation d'intérêts, ainsi que les informations requises par la Loi Sapin II (identité des représentants d'intérêts, mandants, organisations professionnelles) sont publiés sur le site de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HAPT) et ce, conformément à la loi.	Précis
TOTAL	Les questions d'énergie relèvent de politiques publiques d'importance majeure dans lesquelles TotalEnergies, en tant qu'acteur multi-énergies sur la scène internationale, est pleinement partie prenante. Cela signifie une participation active aux débats sur la transition énergétique et la prise en compte du défi climatique qui se pose à toute la société, donc à l'entreprise. TotalEnergies a depuis longtemps mis en place une série de mesures afin que ces activités soient conformes aux exigences d'éthique, de transparence et de rigueur. La Direction Générale Stratégie-Innovation, dirigée par un membre du Comité exécutif, assure la cohérence de la démarche du Groupe en coordonnant à la fois l'action de la Direction Stratégie-Climat et celle de la Direction Affaires Publiques, qui a la charge de faire valoir le point de vue de la Compagnie auprès de ses différentes parties prenantes publiques, françaises, européennes et internationales. Cette mission s'exerce en liaison avec les représentants de TotalEnergies dans chacun des pays d'implantation du Groupe. Au niveau de chacune des branches opérationnelles, les responsables des affaires publiques rendent compte au Directeur Général de branche, également membre du comité exécutif. Nos actions de représentation d'intérêts s'exercent en conformité avec les valeurs auxquelles nous nous engageons dans notre Code de conduite (publié sur le site www.total.com), dans la Charte éthique du lobbying (également publiée sur ce site et mentionnée dans le Document d'Enregistrement Universel) et au travers du Programme de Conformité Anti-Corruption (www.sustainable-performance.total.com). La mise en œuvre de la politique du Groupe en matière de conformité et d'éthique (conflits d'intérêt, trafic d'influence...) donne lieu à information régulière du Conseil d'Administration.	Etude E+ : contradictions entre le message porté par le pétrolier français et ses actes. Ref Novethic avec Influence map. Les plus fortes dépenses en lobbying

<p style="text-align: center;">UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD</p>	<p>Les pratiques de lobbying du Groupe sont encadrées par le URW Compliance Book. Des échanges réguliers ont lieu entre le Group Compliance Officer et les salariés du Groupe menant des actions de lobbying. Les cadres nationaux encadrant localement la pratique des relations institutionnelles varient et le Group Compliance Officer s'assure du respect des règles locales en parallèle des règles édictées par le Groupe. La RSE est complètement intégrée à la pratique du lobbying : les échanges en matière institutionnelle servent la stratégie du Groupe en matière de RSE "Better Places 2030". Concrètement, ils font valoir l'expertise d'URW en matière de RSE et positionnent le Groupe comme partie prenante aux consultations menées par les différentes autorités en la matière. Les organes de contrôle du Groupe sont saisis lorsque les donations excèdent des paliers et ces contrôles permettent de s'assurer de l'alignement entre donations et objectifs RSE.</p> <p>Concernant le reporting en France, les représentants d'intérêts du Groupe soumettent annuellement leur déclaration d'activité en respectant les lignes directrices de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique : ces données (rencontres organisées, but, moyens consacrés) sont publiques et disponibles sur le site de l'autorité. Dans les régions les actions sont essentiellement faites au travers des fédérations auxquelles nous sommes adhérent.</p> <p>Aux Etats-Unis, nous disposons d'un réseau de lobbyistes sous l'autorité du Dpt Government affairs qui réalise aussi quelques donations politiques en lien avec le General Counsel US et après autorisation du patron de pays. L'ensemble de ces acteurs font l'objet d'une due diligence de réputation et en cas d'alertes le Département Conformité du Groupe investigate et remonte les alertes matérielles au Group Compliance Officer pour recommandation et si besoin, au Group Compliance Committee. Aux Etats-Unis, le Groupe est doté d'une politique écrite en matière de donations.</p>	<p>Succinct</p>
<p style="text-align: center;">VEOLIA ENVIRONNEMENT</p>	<p>Dans le cadre de ses activités de représentation d'intérêts, Veolia s'attache, dans l'ensemble des géographies où il est présent, à défendre les évolutions législatives et réglementaires contribuant à accélérer la transformation écologique et l'adoption de modèles économiques circulaires et bas carbone. À titre d'exemple, notre Président-directeur général promeut depuis de nombreuses années l'idée que l'adoption d'un prix sur le carbone robuste, prévisible et suffisamment élevé pour être dissuasif pour les pollueurs et incitatif pour les dépollueurs constitue une étape indispensable pour accélérer l'action contre le réchauffement climatique. Ce message est porté au niveau mondial au moyen de notre participation aux différentes COP et décliné au niveau de l'Union européenne, où Veolia préconise l'adoption d'un mécanisme d'ajustement carbone aux frontières pour compléter le système d'échange de quotas d'émissions ETS.</p> <p>Rattachée à la Direction de la stratégie et de l'innovation, la Direction des affaires publiques du groupe mène des activités de représentation d'intérêts auprès des pouvoirs publics français et des institutions européennes. Elle a également vocation à coordonner les actions de représentation d'intérêts déployées par les filiales du groupe auprès de leurs institutions publiques respectives afin de mettre en œuvre des stratégies cohérentes.</p> <p>Un nombre croissant de pays impose aux entreprises des obligations déclaratives sur les moyens alloués à la représentation d'intérêts. Veolia se conforme naturellement à tous les textes applicables en la matière. Veolia a également fait partie des premières entreprises (1) à s'inscrire au registre de transparence, qui demeure toujours facultatif (2), de l'Union européenne.</p> <p>Concernant la publication de ses positions, Veolia fait toujours le choix, lorsque la possibilité lui en est donnée, de rendre publiques ses contributions à des consultations organisées par les pouvoirs publics en amont de l'élaboration d'un texte législatif ou réglementaire.</p> <p>Les collaborateurs exerçant (ou susceptibles d'exercer) des activités de représentation d'intérêts ont été, en coordination avec la direction de la conformité du groupe, sensibilisés au double objectif de respect des règles de déontologie et d'obligation de déclaration. Veolia est représentée à l'Association des professionnels des affaires publiques (APAP) en France qui a contribué au développement de la déontologie dans les relations avec les pouvoirs publics ainsi qu'aux réflexions menées notamment par la HATVP et les assemblées parlementaires pour l'encadrement des relations avec les décideurs publics. En juin 2019, Veolia s'est dotée d'une norme interne qui concerne la conduite à adopter dans le cadre de l'adhésion et de la participation à des associations professionnelles. Cette procédure vise notamment à assurer que la représentation d'intérêts respecte les meilleurs standards en vigueur. En 2020, le reporting portant sur l'adhésion des entités du groupe aux associations professionnelles a été renforcé. Par ces règles et ces démarches, Veolia marque son engagement à respecter et à faire respecter les codes de conduite mis en place par ces diverses institutions.</p> <p>Cf. Document d'enregistrement universel 2020, section 4.5.5.4. Cadre général de la représentation d'intérêts (lobbying) pp. 280 à 281).</p> <p>(1) Le registre de transparence a été lancé en juin 2008 et Veolia s'y est inscrit dès janvier 2009.</p> <p>(2) Une proposition d'accord interinstitutionnel entre les institutions européennes en vue de rendre ce registre obligatoire fait l'objet de négociations depuis 2016.</p>	<p>Précis avec exemple</p>
<p style="text-align: center;">VINCI</p>	<p>Le Groupe ne pratique pas de lobbying. Il est membre de plusieurs associations (AFEP, MEDEF, etc...) qui agissent auprès des pouvoirs publics dans l'intérêt collectif de leurs adhérents.</p>	<p>Etude C (B-F) : dans les entreprises les mieux placées pour Lobbying environnement</p>

<p style="text-align: center;">VIVENDI</p>	<p>Réponse du Directoire : Le groupe, pour ses activités de lobbying auprès des responsables publics, veille au respect des obligations encadrant l'activité des représentants d'intérêts définies en France dans la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.</p> <p>Les activités de représentation d'intérêt en France sont soumises à une déclaration auprès de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP). En application de l'article 3 du décret n° 2017-867 du 9 mai 2017 relatif au répertoire numérique des représentants d'intérêts, ces derniers sont tenus d'adresser à la HATVP le détail des activités réalisées sur l'année dans les trois mois suivant la clôture de leur exercice comptable. Cette déclaration annuelle prend la forme d'un rapport consolidé par objet et déclaré sous forme de fiches sur la plateforme en ligne de la HATVP.</p> <p>Au sein du Groupe, chaque entité ayant une activité de représentation est tenue d'effectuer cette déclaration.</p> <p>Au niveau européen, Vivendi est enregistré sur le registre de transparence sous le numéro 057865115207-48. Ce registre permet notamment de consulter les réunions avec les représentants de la Commission européenne.</p> <p>Le groupe prend part de façon régulière aux consultations publiques menées sur les questions de droit d'auteur, de régulation du numérique et de régulation des données.</p>	<p>Succinct</p>
<p style="text-align: center;">WORLDLINE</p>	<p>Les affaires publiques et réglementaires sont clairement positionnées dans l'organisation interne à un niveau en ligne avec leur importance, puisqu'elles sont sous la direction d'un membre du Comité exécutif du Groupe lui-même rattaché au Directeur Général et sont organisées en un département ayant vocation à veiller à la bonne compréhension par Worldline des évolutions réglementaires à l'étude. L'activité du département des affaires publiques et réglementaires vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anticiper les changements réglementaires et réagir aux décisions publiques ; • Promouvoir directement l'expertise de la société ; • Orchestrer le flux d'informations au sein de la société sur les sujets clés et coordonner les métiers concernés ; • Répondre aux questionnaires et consultations des autorités réglementaires et participer aux groupes de travail qu'ils organisent. <p>Worldline ne verse aucune contribution monétaire aux candidats aux élections, aux partis politiques ou au comité électoral dans aucun pays. De plus, dans sa politique de lutte contre la corruption et la fraude, Worldline interdit notamment les cadeaux (sous forme de don d'argent, de divertissements ou sous toute autre forme) à tout membre d'un gouvernement ou fonctionnaire public et/ou aux membres de la famille ou aux personnes connues comme étant des associés proches d'un membre du gouvernement et des fonctionnaires publics (« fonctionnaires ») dans le but d'influencer ces fonctionnaires afin d'obtenir ou de conserver une affaire ou un avantage commercial, ou autrement en relation avec des décisions qui peuvent être considérées comme bénéfiques pour les intérêts commerciaux de Worldline.</p> <p>En ce qui concerne la gestion des droits de vote liés à l'adhésion à des associations et organisations professionnelles, une analyse préliminaire des sujets soumis au vote en assemblée générale est effectuée, notamment en ce qui concerne l'élection du président de manière autonome afin d'éviter les conflits d'intérêts de nos représentants.</p> <p>En mai 2020, Worldline a fondé avec d'autres acteurs clés une association appelée European Digital Payments Industry Alliance. Le processus de création a été suivi par un consultant, basé en Belgique, qui avait été sélectionné selon une procédure officielle de passation de marché.</p> <p>La stratégie actuelle de Worldline aborde en priorité les sujets suivants, tels que discutés avec les experts de la direction générale de Worldline et approuvés par le comité exécutif (COMEX) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Marché unique du numérique : participer au débat public sur des sujets qui concernent les fournisseurs de services de paiement ; • Paiement/cybersécurité/Cloud/localisation des données : contribution à la future législation sur la cybersécurité des services financiers, étant donné que les paiements seront probablement un aspect important de cette nouvelle législation ; • Paytech/fintech dans le monde de l'API : développer et communiquer publiquement une vision de l'impact du régime API dans le cadre de la Directive PSD2 et des solutions réalisables dans ce domaine. <p>Worldline a déployé différents outils pour surveiller cette nouvelle activité et ainsi accroître la transparence et la cohérence de ses actions relatives aux affaires publiques et réglementaires. A titre d'exemple, Worldline est inscrite dans le registre de transparence tenu par la Commission européenne sous le numéro d'identification 257888538969-50. Ce registre de transparence indique les montants reçus de la Commission européenne sous forme de subventions pour des projets.</p>	<p>General</p>

Sociétés	Q13 - Comment, concrètement, associez-vous les partenaires sociaux, au niveau du groupe et localement, pour engager votre entreprise dans une transition juste ? Entendez- vous publier leur avis concernant votre plan de vigilance ?	Evaluation par le WBR
	Réponses des sociétés	Evaluation par le WBR
AIRBUS GROUP	The Company is in continuous dialogue with social partners on its sites in Europe, principally through meetings with management at the European Committee level but also through meetings and negotiations at national or local level. Sites outside Europe are covered by the Company's IFA framing the social dialogue and social culture in line with local labour legislation, culture and practices of respective countries. Regular social dialogue is ensured as per ILO requirements and local legislation thanks to the Company's SEWC agreement in 2015 and reshaped in 2018. Labour relations and social dialogue are fully part of the Company's DNA and therefore, its continuous evolution and improvement are embedded in the Company's Human Resources strategy supporting the Company's business challenges. During 2020, the Company introduced a new KPI measuring the accident frequency rate as part of its executive and senior manager variable pay and employee success sharing scheme. This new approach has been validated and agreed at the SEWC and demonstrates the shared willingness of the Company and its social partners to introduce important non-financial measures to assess the performance of the Company.	
AIR LIQUIDE	Le Groupe compte plus de 70 Comités Economiques et Sociaux (CSE) avec plus de 700 élus au sein de ses activités en France. Par ailleurs, Air Liquide est doté d'un Comité de Groupe France et d'un Comité d'Entreprise Européen. Dans le cadre de ces instances, Air Liquide poursuit une ambition d'un dialogue social pragmatique et adapté à chaque organisation / entité en trouvant le meilleur équilibre entre : <ul style="list-style-type: none"> • un dialogue social, économique et stratégique majeur, au niveau central, • et un dialogue social de proximité au niveau local. Le Groupe entend constamment de dynamiser le dialogue social dans ses sociétés. Quelques faits significatifs récents : Le Comité de Groupe a été informé lors de sa session des 17 et 18 septembre sur le devoir de vigilance. Lors de la même réunion, les objectifs climat ont été présentés aux partenaires sociaux. Par ailleurs, le CSE de la société L'Air Liquide SA s'appuie sur une Commission économique et égalité professionnelle réunissant huit membres formés qui sont informés sur la stratégie, sur la situation économique et financière ainsi que sur la politique sociale. Celle-ci propose des délibérations sur ces sujets au CSE. Enfin, à l'occasion des futures élections professionnelles, un accord vient d'être signé augmentant le nombre de membres de cette Commission à onze et étendant sa compétence aux aspects environnementaux et extra-financiers.	Précis, ok plan de vigilance
ALSTOM	Deux administrateurs représentant les salariés ont rejoint le Conseil d'Administration d'Alstom au 1er janvier 2021. De plus, Alstom a lancé en 2020 un nouveau plan d'engagement avec ses parties prenantes internes et externes. Un représentant du personnel a été inclus dans la première étape de consultation, portant sur la matrice de matérialité.	succinct, pas de référence au plan de vigilance
ARCELORMITTAL	The steel industry will undergo a transformation over the next two decades unparalleled since the 19th century, with many aspects of industrial activity along the value chain changing beyond recognition. An important aspect of this will be the social transformation that accompanies it, and ensuring that this brings enhanced quality of life and standards of living across the value chain. As we plan for the transition of each of our steelmaking sites, we are working with government and unions to optimise these impacts. <p>In Spain, for example, where we plan to move from blast furnace steelmaking to DRI/EAF route, we anticipate a positive employment impact along the value chain, both in the construction of the new assets, the decommissioning of existing assets, and in the development of the renewable energy infrastructure and hydrogen production and transportation systems. In addition, the transition will contribute to improvements in environmental impacts across the steel value chain.</p> <p>In Canada, our plan to convert to DRI/EAF steelmaking contributes to the sustainability of well-paying skilled positions in advanced manufacturing and is also expected to support as many as 2,500 jobs during the engineering and construction phases. It will also enhance ArcelorMittal Dofasco's capability to support the most demanding product segments including automotive exposed, advanced high strength steels, and consumer packing.</p> <p>This new production route for ArcelorMittal Dofasco will provide a technically advanced manufacturing environment for operations, maintenance, and technology staff to work in, with improved health and safety. New positions, training, and development will be provided for employees moving from existing business units to new assets, with approximately 160,000 training hours required to transition our workforce to the new footprint.</p> <p>ArcelorMittal has developed a tool which will help us understand the social impact of our decarbonisation strategy. Based on best practice principles developed by UNEP and with a Roundtable on Social LCA group of leading companies, we will be able to use this tool alongside our environmental impact expertise to consider the overall impacts of our transition plans. This will provide further data to support our work with key stakeholders, including the need for policy to support the industrial and social transition.</p>	ne répond pas à la question
ATOS	Atos est engagé dans un processus de dialogue et de concertation nourri avec les instances représentatives du personnel, y compris concernant le dispositif d'alerte. Le Plan de Vigilance a été élaboré avec les parties prenantes de la Société et est présenté annuellement au Group Management Committee, de même que les progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan d'actions. Le Plan de Vigilance est publié dans le Document d'Enregistrement Universel. Le Secrétaire Général Groupe & Chief Compliance Officer est responsable de ce Plan de Vigilance.	Général, ok plan de vigilance

AXA	Notre stratégie de développement durable et son plan d'action sont présentés a minima deux fois par an aux partenaires sociaux, tant au niveau du Comité Européen qu'au Comité de Groupe France. Des présentations ad hoc ont été effectuées sur le devoir de vigilance. Le cabinet Syndex est mandaté en outre chaque année, sur les éléments clés de nos reportings extrafinanciers, par les partenaires sociaux qui émettent leur avis sur la base de l'analyse effectuée par l'équipe d'auditeurs.	Général, ok plan de vigilance
BOUYGUES	Depuis quatre ans, Bouygues organise un dialogue formel avec ses parties prenantes pour identifier les enjeux les plus matériels. En 2021, une nouvelle consultation va être organisée et les partenaires sociaux sont intégrés dans la liste des parties prenantes éligibles. À date, nous ne prévoyons pas de publier leurs avis dans le plan de vigilance. En revanche, nous continuerons de publier le résultat de l'étude de perception des parties prenantes au sein de notre matrice de matérialité dans la Déclaration de Performance Extra-Financière et dans le rapport intégré.	Général, ok plan de vigilance
BNP PARIBAS	La Direction Générale est attachée à un dialogue social de proximité et veille à présenter à nos partenaires sociaux les résultats et les réalisations de notre Groupe de manière régulière. Nous avons ainsi l'occasion trimestriellement de partager nos ambitions en matière de finance durable (mobilisation pour le financement d'une économie plus durable et plus juste, accompagnement de la transition énergétique et écologique) mais aussi en termes d'emploi (recrutement, qualité de vie au travail). L'avis des partenaires sociaux qui est émis annuellement sur la Stratégie de l'entreprise et qui inclut les volets indiqués, est aussi transmis à notre Conseil d'Administration.	général, pas de référence au plan de vigilance
CAPGEMINI	<p>Le succès de Capgemini repose depuis toujours sur sa capacité à établir des relations de confiance avec l'ensemble de ses parties prenantes (salariés, clients, partenaires, communauté, actionnaires), dans le respect des valeurs du Groupe et avec une exigence forte d'éthique et de performance.</p> <p>Le dialogue social est notamment l'une des clés de voûte de la réussite du Groupe, accompagnant sa stratégie de développement. Il s'articule à l'échelle du Groupe, de ses entités organisationnelles et locales. La qualité du dialogue social au sein du Groupe est ainsi une priorité et nous veillons à ce qu'il se fasse de façon constructive.</p> <p>Les actions du Groupe en termes de devoir de vigilance sont décrites dans la Déclaration de performance extra-financière, telle que figurant dans le Document d'Enregistrement Universel 2020. Le projet de Déclaration de performance extra-financière est examiné en Comité d'Audit et des Risques avant approbation du Conseil d'Administration, qui comprend notamment deux administrateurs représentant les salariés et un administrateur représentant les salariés actionnaires. Fin 2020, nous avons entrepris la mise à jour de notre cartographie des risques extra-financiers (incluant les risques en lien avec le devoir de vigilance) et actuellement nous associons nos parties prenantes à cet exercice à travers une série d'entretiens individuels ainsi qu'un sondage plus large. Nos salariés sont bien entendus associés à cette démarche, qui a par ailleurs été présentée au bureau du Comité de Groupe Européen (dénommé au sein du Groupe Capgemini « International Works Council »). Nous rendrons compte des résultats de cette démarche lors de notre Déclaration de performance extra-financière portant sur l'année 2021.</p> <p>Enfin, la mise en œuvre de la stratégie du Groupe en termes de Responsabilité Sociale, Sociétale et Environnementale (RSE) fait l'objet de présentations régulières aux instances représentatives du personnels et en particulier au Comité de Groupe Européen (« International Works Council »). Les thématiques présentées dans notre Déclaration de Performance Extra-Financière font par ailleurs l'objet de différents accords avec les partenaires sociaux.</p>	général, ok devoir de vigilance
CARREFOUR	<p>Pour organiser le dialogue social au sein du Groupe, Carrefour a signé un accord avec l'Union Network International, renouvelé en 2018.</p> <p>Le dialogue social est notamment mené à l'échelle européenne au travers d'un Comité d'Information et de Concertation Européen (CICE), comité d'entreprise qui réunit les principales organisations syndicales européennes.</p> <p>Afin d'associer les partenaires sociaux aux évolutions du marché et du Groupe, une réunion plénière annuelle traite des thèmes relatifs aux activités, au contexte économique et concurrentiel et aux évolutions des organisations. Un séminaire annuel d'information et de formation sur un thème spécifique est aussi organisé, ainsi que des comités spécifiques sur les sujets du développement durable, de la diversité et des nouvelles technologies. Enfin, des réunions régulières sous forme de comité restreint assurent une continuité dans le dialogue social entre les réunions plénières.</p> <p>En 2020, le Groupe a tenu dix réunions du Comité d'Information et de Concertation Européen et signé la déclaration commune CICE pour un Pacte Sanitaire Européen pour encadrer la gestion de la crise sanitaire à cette échelle.</p> <p>Ce dialogue social est notamment un outil de mise en œuvre du devoir de vigilance au niveau global et local. Le plan de vigilance et la cartographie des risques concernant les droits humains, la santé et la sécurité des collaborateurs sont co-construits et présentés de manière régulière au CICE.</p>	général, pas de référence au plan de vigilance

CREDIT AGRICOLE	<p>La question de la transition énergétique fait l'objet d'échanges réguliers avec les partenaires sociaux.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Le comité de groupe a créé une commission RSE chargée de suivre les sujets se rapportant à cette thématique. Cette commission se réunit annuellement et s'appuie sur un rapport d'expertise. Ces sujets peuvent également être abordés lors des réunions plénières du comité de groupe. •Le thème est également suivi par le comité d'entreprise européen. Il est systématiquement abordé lors de la réunion plénière ainsi qu'à l'occasion des voyages d'études annuels qu'effectue le comité restreint du comité d'entreprise européen. •Depuis 2020, en application d'un accord conclu en mars 2019 sur les parcours syndicaux, le groupe Crédit Agricole SA organise chaque année un « webinar » sur le thème de la RSE auquel sont invités tous les représentants du personnel, quelles que soient leurs entités d'appartenance. <p>Par ailleurs, Crédit Agricole S.A. a mis en place une enquête nationale auprès de ses parties prenantes (clients, collaborateurs, sociétaires, citoyens), effectuée tous les 2 ans, qui permet de capter leurs attentes et, le cas échéant, de compléter la stratégie en réponse à leurs préconisations. L'avis des partenaires sociaux au sein de la DPEF ou du Plan de vigilance ne sont pas publiés mais les attentes des parties prenantes sont consolidées et restituées dans ces rapports.</p>	Précis, ok plan de vigilance
DANONE	<p>Danone cible des relations de travail efficaces grâce à un engagement et un dialogue social continu, la mise en œuvre de mécanismes de remontée des plaintes et d'alertes, et l'utilisation de pratiques responsables notamment lors de restructuration de l'entreprise. Le dialogue social est un levier essentiel pour Danone, tant aux niveaux du management, des syndicats et des représentants du personnel. Il permet d'aligner les efforts collectifs afin d'améliorer la performance de l'entreprise. Depuis 1989, 10 accords ont été signés entre Danone et l'Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation (UITA) et une vision commune a été mise en place. En 2020, 78 % des salariés de Danone dans le monde sont couverts par des conventions collectives. Les accords-cadres signés entre Danone et l'UITA sont déployés dans chaque filiale et leur application fait l'objet, chaque année, d'une évaluation conjointe par un représentant de Danone et un représentant de l'UITA. Entre 2009 et 2020, 60 visites de sites ont été organisées.</p> <p>Dans le cadre de l'application de la loi relative au devoir de vigilance, afin d'agir pour la défense des droits fondamentaux dans l'ensemble de notre chaîne de valeur, les échanges avec les partenaires sociaux sont engagés. Des réunions dans ce sens ont eu lieu avec l'UITA et ses syndicats affiliés, afin de bénéficier des sources privilégiées d'information auxquelles les syndicats ont accès.</p> <p>La Déclaration de Performance Extra-Financière (« DPEF ») et le plan de vigilance de Danone sont présentés au chapitre 5 du Document d'Enregistrement Universel chaque année. Ce document est mis à disposition de la représentation du personnel conformément à la loi et aux accords collectifs en vigueur dans l'entreprise. Le dialogue social est un des thèmes centraux de la DPEF de Danone dans laquelle les relations avec les instances de représentation du personnel et les organisations syndicales sont décrites. A date, l'avis des partenaires sociaux sur la DPEF de Danone n'est pas publié.</p>	Précis et chiffré, mais pas de réf plan de vigilance
DASSAULT SYSTEMES	<p>Au niveau des entités françaises du groupe, les actions relatives au plan de vigilance sont présentées au Comité Social et Economique (CSE) de la Société et partagées avec les partenaires sociaux lors de leur mise en place. Le plan de vigilance lui-même a été présenté au CSE de Dassault Systèmes SE au mois de février 2020. Les informations figurant dans la déclaration de performance extra-financière sont communiquées régulièrement aux partenaires sociaux, notamment à travers la Base de Données Économiques et Sociales (BDES), à l'occasion des réunions plénières des instances représentatives du personnel ou encore par le biais de groupes de travail informels.</p> <p>Par ailleurs, le Comité de la Société Européenne (composé de représentants de toute l'Union Européenne et du Royaume-Uni) est informé sur la stratégie de l'entreprise chaque année et un focus spécifique a été fait en 2020 sur nos actions en matière de Responsabilité sociale, sociétale et environnementale.</p> <p>Le plan de vigilance et la déclaration de performance extra-financière ne font pas l'objet d'un avis spécifique du CSE</p>	général
ENGIE	<p>Le plan de vigilance et sa mise en œuvre opérationnelle sont présentés annuellement aux instances représentatives du personnel et aux représentants des salariés, via les comités existants : le Comité d'Entreprise Européen, le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable et le Conseil d'Administration.</p> <p>Au niveau local, les entités doivent présenter le plan de vigilance et les obligations issues de la Loi à leurs organisations représentatives du personnel. La bonne application de cette exigence est suivie et vérifiée lors du contrôle interne et lors du rapport de conformité éthique.</p> <p>Un projet d'accord-cadre mondial est actuellement en cours de renégociation entre ENGIE et 3 fédérations syndicales internationales (INDUSTRIALL, IBB, ISP). La question du suivi du plan de vigilance par les partenaires sociaux est intégrée dans ce futur accord cadre international. La négociation a démarré en septembre 2020 et devrait s'achever à la fin du 1er semestre 2021.</p>	Précis, ok plan de vigilance

<p style="text-align: center;">ESSILORLUXOTTICA</p>	<p>As presented in EssilorLuxottica 2020 non-financial statement and the included Vigilance Plan, feedbacks and expectations of internal and external stakeholders played a key role to further improve EssilorLuxottica's sustainability fundamentals. The Group is leveraging notably the constant dialogue with its social partners like unions, Valoptec (the employee shareholder association) and professional associations to adapt its practices. Dialogue with stakeholders is an essential element of this continuous improvement, attested with an update of the CSR risks assessment and prioritization, strengthening of the non-financial reporting protocol with measurement of more common indicators, the adoption of the Task Force on Climate-related Disclosures (TCFD) recommendations and the deployment of the Code of Ethics.</p> <p>Nonetheless, the Company's approach to sustainable development heavily relies on the environmental and social impacts of its business activities related to the various stakeholders along the value chain. The Company promotes a balanced approach where value creation and sustainable growth go hand-in-hand with employee well-being and social impact across geographies and businesses. From product development and manufacturing to the sale to the end consumer, the Company deploys a unique go-to-market strategy globally, including retail, wholesale, e-commerce and inclusive business models.</p> <p>EssilorLuxottica delivers solutions that meet the evolving needs and aspirations of its consumers and drives initiatives that aim to eliminate uncorrected poor vision from the world by 2050 through direct actions and the support of philanthropic partners. In this context, the proper consideration of local impacts, dialogue with stakeholders and the creation of shared value with partners, suppliers, governments and local communities is thus key for the success of the Company and to achieve its mission. Please, refer to Section 4.1 of Chapter 4 of EssilorLuxottica 2020 Universal Registration Document.</p>	<p>général</p>
<p style="text-align: center;">HERMES INTERNATIONAL</p>	<p>Partant du constat qu'il existe une crise profonde de la représentativité dans la société française, le groupe Hermès a engagé dès 2019 une démarche participative de renouveau du dialogue social avec ses représentants du personnel. Dans le contexte difficile de la crise sanitaire des groupes de travail ont néanmoins pu travailler et faire un certain nombre de propositions destinées à nourrir une négociation collective au niveau du groupe. Cette négociation qui est en cours vise à renouveler l'accord de groupe relatif au dialogue social qui est actuellement en vigueur.</p> <p>L'objectif de cette démarche est de permettre à l'ensemble des représentants du personnel (élus et désignés) de pouvoir exercer leur mission dans de meilleures conditions, de les impliquer davantage dans différents projets que ce soit au niveau de chaque société ou au niveau du Groupe. La réalisation de cet objectif implique notamment de prendre des mesures en faveur d'une meilleure articulation entre l'exercice du mandat et l'exercice de l'activité professionnelle ou encore de mieux former les représentants en leur permettant notamment de suivre des formations en interne qui étaient jusqu'à présent ouvertes aux managers.</p> <p>Cette implication large qui va au-delà de l'obligation légale d'information consultation des instances ne conduira pas pour autant le Groupe à publier les avis de ses représentants sur quelque sujet que ce soit.</p>	<p>général</p>
<p style="text-align: center;">KERING</p>	<p>La transformation, et les transitions qui l'accompagnent, sont au cœur de la stratégie de Kering. La préparation des salariés de Kering aux nouveaux enjeux business comprend un volet d'échanges avec nos partenaires sociaux sur l'organisation du travail, les circuits de distribution et l'intégration du développement durable au cœur de notre stratégie, sur la base d'analyses préparées par Kering. Les projets structurants sont partagés avec nos partenaires sociaux, a minima tous les trimestres en Comité restreint et deux fois par an en réunion plénière avec le Comité d'entreprise européen et permettent de pleinement les associer à notre travail d'innovation et de renforcement de la dimension sociale et sociétale du Groupe.</p> <p>Au-delà de la présentation des projets et analyses, ces réunions sont aussi l'occasion de former nos partenaires sociaux à nos nouveaux outils, pour leur permettre de jouer pleinement leur rôle auprès de nos Maisons. Le Comité d'entreprise européen a ainsi bénéficié en 2020 d'une formation sur l'utilisation de notre réseau d'entreprise Workplace, premier canal de communication au sein de Kering.</p> <p>La Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) et le Plan de Vigilance sont présentés dans les chapitres 2 et 3 respectivement du Document d'enregistrement universel 2020 de Kering.</p> <p>Kering nourrit tout au long de l'année un dialogue social riche et continu avec toutes les instances du Groupe et de ses Maisons. A ce titre, les actions menées et décrites dans notre DPEF sont partagées avec l'ensemble des partenaires sociaux concernés. Par ailleurs, une enquête d'opinion interne est pilotée tous les 2 ans au sein de Kering par la Direction des Ressources Humaines auprès de tous les collaborateurs du Groupe dans le monde. En 2019, le taux de participation était de 82 % et le taux d'engagement de 83 %, permettant de remonter les avis des collaborateurs sur tous les sujets, dont ceux présentés dans la DPEF du Groupe. La Politique relative aux droits humains publiée par le Groupe en 2021 a aussi fait l'objet d'une présentation au Comité d'entreprise européen. Il est tenu compte de ces initiatives dans le cadre du programme de conformité lié au Devoir de Vigilance dont la cartographie des risques est en cours de mise à jour approfondie ; cette cartographie sert de fondement à l'élaboration du plan de vigilance qui lui-même fera l'objet de consultations diverses.</p>	<p>Précis et chiffré</p>
<p style="text-align: center;">LEGRAND</p>	<p>Les principaux enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux pour les parties prenantes et pour le Groupe sont identifiés en particulier à travers la démarche d'analyse de matérialité.</p> <p>Dans la perspective de l'élaboration de la prochaine feuille de route, Legrand a réalisé en 2021, une nouvelle enquête de matérialité, ouverte à l'ensemble de ses parties prenantes.</p> <p>Cette consultation a permis de recueillir l'avis de plus de 9000 parties prenantes, dont les salariés et les partenaires sociaux.</p> <p>Les feuille de route RSE, les DPEF et les résultats obtenus en terme performance extra-financière sont présentés aux partenaires sociaux. La définition, la mise en œuvre et les résultats du plan de vigilance ont été présentés dans ce cadre. Aucun avis particulier n'a été émis sur ces sujets.</p>	<p>Précis et chiffré</p>

L'OREAL	<p>L'avis des partenaires sociaux spécifiquement sur la Déclaration de Performance Extra-Financière ne relève pas d'une consultation obligatoire des instances.</p> <p>Chaque année, le Rapport de gestion du Conseil d'Administration qui comprend le plan de vigilance et la Déclaration de Performance Extra-Financière est présenté au Comité Social et Economique Central de L'Oréal S.A. ; ce Comité n'a pas émis au titre de 2020 de remarque particulière sur ce sujet. Un dialogue régulier est établi de longue date entre le Conseil d'Administration et les partenaires sociaux sur les orientations stratégiques définies par le Conseil qui comprennent les engagements de L'Oréal en matière extra-financière.</p>	général, ne répond pas à la question
LVMH	<p>Les déclarations de performance extra-financières sont, conformément aux règles applicables, consolidées au niveau du Groupe. La déclaration de performance extra-financière est présentée et soumise à discussion chaque année auprès des représentants du personnel au niveau du Comité Commun des Sociétés Européennes ainsi qu'au niveau du Comité de Groupe France. Afin de garantir la transparence des données extra-financières du Groupe et dans le respect des règles applicables, les indicateurs sont annexés au rapport d'activité publié chaque année sur le site lvmh.fr.</p>	général, ne répond pas à la question
MICHELIN	<p>Depuis 2016, nous avons constitué chez Michelin un Comité de parties prenantes de personnalités externes qui nous challenge sur notre stratégie de croissance durable. Cela se passe au plus haut niveau de l'entreprise, puisque l'ensemble du Comité exécutif du Groupe assiste à ces réunions. De nombreux sujets comme la trajectoire CO2 du Groupe, le salaire décent, les pratiques CSR dans la chaîne d'approvisionnement, les particules d'usure des pneus etc., sont abordés tous les ans ouvertement avec elles pour recueillir leurs réactions et ajuster notre vision de ces sujets. Dans ce comité siègent l'assistant au secrétaire général d'un représentant d'un grand syndicat international (IndustriAll Global Union), la directrice des programmes du Global Compact, la directrice générale de la Fédération Internationale des droits de l'homme, notamment.</p> <p>En 2019, nous avons partagé avec l'ensemble du corps social des sites industriels un diagnostic concernant la compétitivité des sites industriels situés en France. Nous avons en 2020, dans le cadre de la simplification des activités tertiaires, impliqué les salariés et les représentants du personnel dans le diagnostic et la recherche de leviers pour y parvenir.</p> <p>Cette démarche de co-construction consistant à faire travailler chaque site industriel comme chaque entité tertiaire sur les moyens à mettre en œuvre pour contribuer au renforcement de sa performance globale est un point majeur de l'accord ADAPT France 21-23 (accompagnement des activités et des parcours dans la transformation France 2021-2023) signé par la CFDT, CFE-CGC et SUD.</p> <p>L'objectif de la co-construction est donc de permettre à chaque site/entité de faire émerger les meilleures solutions possibles, qui soient portées, appropriées et partagées par les salariés et les équipes de direction, pour construire l'avenir des sites et des entités. En effet, depuis plusieurs années déjà, nous souhaitons saisir chaque opportunité pour associer les salariés et les organisations syndicales, en amont des prises de décisions, pour construire et proposer les solutions les plus adaptées et les plus pertinentes pour l'intérêt conjoint de l'entreprise et de ses salariés. A chaque fois que nous menons ce type d'approche (ex : FCI Roanne ou Vannes), nous faisons émerger des solutions porteuses de progrès, différentes de celles qui auraient émergé d'une approche plus traditionnelle.</p> <p>Le Groupe a signé le 27 janvier 2020, avec IndustriALL Global Union (fédération syndicale internationale représentant plus de 50 millions de travailleurs dans 140 pays, travaillant dans différents secteurs), un accord créant le Comité Mondial Michelin, nouvelle instance de dialogue social international du Groupe. Cet accord constitue une étape forte dans le développement d'un dialogue social ouvert, constructif et responsable à l'échelle mondiale, mené depuis plusieurs années par le groupe Michelin.</p> <p>Le Comité Mondial Michelin répond à plusieurs ambitions :</p> <ul style="list-style-type: none"> -créer un nouvel espace de dialogue social représentant la majorité des salariés des pays où le Groupe opère (80% du personnel représenté) ; -mieux appréhender les évolutions mondiales économiques, sociales et environnementales de Michelin dans le monde ; -améliorer dans l'ensemble des pays l'accompagnement social des transformations économiques. <p>Dans ce cadre, il aura notamment pour missions de :</p> <ul style="list-style-type: none"> -partager les résultats et les orientations stratégiques du Groupe en toute transparence avec tous les pays où Michelin est implanté ; -contribuer à la co-construction des politiques fondamentales d'accompagnement des transformations du groupe, compétitivité, protection sociale, de diversité, notamment inclusion et handicap, développement durable. <p>Concernant les partenaires sociaux de l'entreprise, Michelin va pour la première fois, présenter le plan de vigilance au Comité Européen (CEEM) à l'automne 2021.</p> <p>Enfin en 2020, le Conseil de Surveillance de Michelin a accueilli deux nouveaux membres représentant les salariés, désignés par leur organisation syndicale respective. (cf. Présentations de Delphine Roussy et JeanChristophe Laourde sur la page Assemblée générale https://www.michelin.com/finance/actionnairesindividuels/assemblee-generale/).</p>	général

<p style="text-align: center;">ORANGE</p>	<p>La Raison d'être d'Orange : « Orange est l'acteur de confiance, qui donne à chacune et à chacun les clés d'un monde numérique responsable » s'inscrit dans une démarche de transition juste. Elle a fait l'objet d'une co-construction avec l'ensemble des parties prenantes du Groupe : les salariés et les partenaires sociaux ont été associés à la démarche. Le plan stratégique Engage2025 illustre cet engagement sociétal à travers le choix de deux axes RSE :</p> <ul style="list-style-type: none"> -L'inclusion numérique ; -La prise en compte de l'environnement avec l'engagement d'être Net Zéro Carbone en 2040. <p>Orange associe l'ensemble de ses salariés à l'atteinte de ses engagements sociétaux en particulier grâce à la valorisation du volontariat ou du mécénat de compétence. Ces engagements font par ailleurs l'objet d'objectifs au niveau du Groupe, auxquels contribuent les différentes entités.</p> <p>Un accord mondial signé en 2006 avec les partenaires sociaux crée un socle de droits sociaux fondamentaux (droit syndical, droit d'expression, non-discrimination, dialogue social, accès à la formation, etc.) pour l'ensemble des géographies du Groupe. Cet accord a été complété par la création d'un Comité Groupe Monde en 2010 qui permet notamment l'échange d'informations avec les représentants du personnel sur des questions sociales de caractère global et transnational.</p> <p>En matière de politique de protection sociale, un accord mondial sur la santé sécurité signé en 2014 instaure un socle de base concernant la protection sociale.</p> <p>En matière d'inclusion, un accord mondial sur l'égalité professionnelle a été signé en 2019.</p> <p>Le plan stratégique Engage 2025, dont le volet RSE, a fait l'objet d'échanges formalisés en 2020 avec les instances représentatives du personnel en France, dont le Comité social et économique Central (CSEC) de l'Unité économique et sociale (UES) Orange, mais également avec le Comité Groupe Européen et le Comité Groupe Monde.</p> <p>La politique RSE du Groupe a fait l'objet d'une présentation spécifique en Comité Groupe Monde au mois de novembre 2020 à travers deux points de focus :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Les initiatives du Groupe en matière de lutte contre le réchauffement climatique ; -Le suivi de l'accord mondial sur l'égalité professionnelle. <p>Aucun avis formel n'a été spécifiquement émis par ces différentes instances sur ces sujets.</p> <p>La politique RSE, ses feuilles de route ainsi que la déclaration de performance extra-financière, le plan de vigilance et son compte rendu de mise en œuvre, font l'objet d'une présentation en Comité de Gouvernance et de Responsabilité Sociale et Environnemental (CGRSE), lequel fait un rapport au Conseil d'administration d'Orange, au sein duquel siègent et participent aux débats quatre représentants du personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> -3 administrateurs élus directement par le personnel ; -1 administrateur élu par l'Assemblée générale des actionnaires, sur proposition des salariés actionnaires pour les représenter au Conseil. <p>Par ailleurs, deux autres salariés siègent au Conseil d'administration :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un représentant du Comité de Groupe Monde ; - Un représentant du CSEC. <p>Les engagements d'Orange en matière de dé-carbonisation se traduisent également par des négociations locales. Ainsi, à titre d'exemple, en France, a été ouverte une négociation visant à instaurer un plan de déplacement domicile - travail, et incitant les employés à privilégier les modes de transport à faible émission de Gaz à Effet de Serre (GES). Notre dispositif d'intéressement aux résultats de l'entreprise intègre des critères RSE.</p>	<p style="text-align: center;">général</p>
<p style="text-align: center;">PERNOD RICARD</p>	<p>Nous avons et avons toujours eu dans l'histoire du groupe une culture de la proximité et de dialogue constant avec les partenaires sociaux, avec des partages réguliers de nos plans d'actions dans les filiales, y compris au niveau du comité de groupe et du comité européen</p>	
<p style="text-align: center;">PUBLICIS</p>	<p>En France, le dialogue social est soutenu et régulier, et les partenaires sociaux y sont associés par le biais non seulement de procédures d'information ou d'information-consultation conformément aux dispositions légales en la matière, mais également de façon plus informelle par des réunions d'information non obligatoires lorsque les élus le demandent ou lorsque la Direction le propose.</p>	<p>ne répond pas à la question</p>

RENAULT	<p>Le Groupe Renault est doté d'une instance unique de représentation de tous les salariés du Groupe Renault au niveau mondial (« Comité de Groupe Renault »). Composé des représentants de la direction générale et de 40 représentants des salariés venant des différents pays où Renault est présent, il reflète la diversité géographique, sociale et professionnelle de Renault dans le monde.</p> <p>Instance privilégiée d'un dialogue social international, ouvert et responsable, il permet à la direction générale et aux représentants des salariés d'échanger sur la situation et les orientations stratégiques du groupe, ainsi que sur les intérêts de l'ensemble de ses salariés, dans le respect de toutes les parties prenantes.</p> <p>Le Comité de Groupe Renault est également l'instance de suivi de deux accords cadre mondiaux « S'engager ensemble pour une croissance et un développement durables », conclu en juillet 2013 par la Direction générale de Renault, le Comité de Groupe Renault et IndustriALL Global Union et « Construire ensemble le monde du travail de demain », conclu en juillet 2019. Ce dernier accord a reçu, en octobre 2019, le premier prix de l'accord collectif le plus innovant, décerné par les Assises du Droit Social (ADS), vise à mieux préparer et à vivre les mutations permanentes du monde automobile qui impactent fortement le monde du travail.</p> <p>La Déclaration de Performance Extra-Financière (« DPEF ») et le plan de vigilance du Groupe Renault sont présentés au chapitre 2 du Document d'enregistrement universel 2020 disponible sur le site internet du Groupe. Ces informations sont mises à disposition de la représentation du personnel conformément à la loi et aux accords collectifs en vigueur dans l'entreprise notamment à travers la Base de Données Unique Renault.</p> <p>A ce jour, les partenaires sociaux n'ont pas formulé d'avis écrit relatif à la DPEF ou au devoir de vigilance.</p> <p>Le projet de DPEF est également examiné en Comité Ethique & RSE, dans lequel siègent deux administrateurs représentant les salariés, avant d'être soumis pour approbation au Conseil d'administration, où siègent l'ensemble des administrateurs représentant les salariés ou les salariés actionnaires, et auquel assiste également le représentant du CCSE.</p> <p>De plus, les réalisations dans le domaine de l'environnement ou dans le domaine social et sociétal sont portées à la</p>	général
SAFRAN	XXX	Pas de réponse
SAINT-GOBAIN	<p>Le dialogue social est un pilier essentiel de la politique RH de Saint-Gobain. Les représentants du personnel sont associés de façon régulière aux programmes liés à la santé et sécurité, aux conditions de travail ou aux engagements pour l'environnement. La convention pour le dialogue social européen réunit 70 représentants syndicaux de 27 pays. Avec l'aide d'un expert indépendant, cette convention permet de compléter le dialogue national en abordant des sujets d'intérêt commun. Un comité restreint porte particulièrement ces sujets comme la santé et la sécurité au travail, les conditions de travail ou l'évolution de l'emploi sur les sites industriels ou de distribution. Ses membres bénéficient d'une formation spécifique pour assurer leur rôle.</p> <p>Par exemple, ce comité a été associé aux travaux sur la raison d'être du Groupe.</p>	General
SAN OFI	Notre déclaration de performance extra-financière fait l'objet d'une présentation auprès des partenaires sociaux chaque année, tout comme notre plan de vigilance.	succinct
SCHNEIDER ELECTRIC	<p>Les partenaires sociaux France et Europe sont associés via des réunions formelles de présentation de notre programme Schneider Sustainability Impact lors de son lancement mais également via tous les événements organisés autour de notre stratégie vers une transition juste globalement et localement : journées mondiales de l'environnement, semaine européenne du développement durable, événement Giving Tuesday sur l'engagement sociétal, communauté des Sustainability Fellows.</p> <p>Ils sont aussi très engagés sur le sujet de l'épargne salariale et contribuent à informer régulièrement les collaborateurs sur le fonds Schneider Energie Solidaire dont 5 à 10 % du montant total sont investis dans la société Schneider Electric Energy Access SAS (SEEA). SEEA vise à développer un écosystème plus juste et poursuit deux objectifs : le soutien financier à des projets solidaires en France et en Europe et la contribution au programme Accès à l'Energie dans les pays émergents.</p>	détaillé
SOCIETE GENERALE	Le Groupe a renouvelé en février 2019 son accord international avec l'UNI Global Union sur les droits fondamentaux. Cet accord couvre 100% des effectifs et s'appuie sur l'application d'engagements qui font l'objet d'échanges avec l'UNI Global Union. De plus, une réunion annuelle de suivi abordant le plan de vigilance rassemblant les représentations de l'UNI Global Union et les Directions de la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE), des Ressources Humaines est organisée. La dernière s'est tenue en Juillet 2020 et les échanges 2021 sont en cours. La renégociation de cet accord pourrait intervenir en 2022.	précis

<p style="text-align: center;">STELLANTIS</p>	<p>When engaging in negotiations with representatives, Stellantis actions and behavior seek a constructive approach and relationship. As confirmation of the importance the Group places on social dialogue, trade union representatives from Group companies are involved through specific meetings on strategic business operations (e.g., business plan).</p> <p>At the European level, regulations require that all community-scale undertakings establish a European Works Council (EWC), which ensures workers the right to information and consultation.</p> <p>Example of Social Dialog of energy transition anticipation and employment impact mitigation at PSA Groupe: This dialogue has been part of a strategic orientation for investment in Europe aimed at supporting the industrial transition of existing facilities and at ensuring these plants produce components designed for future low-emission vehicles according to a vertical integration model. Following the creation of two JVs on French territory, with Nidec for the production of electric motors and with Punch Powertrain for the production of gearboxes for electrified vehicles, the main outcome of this strategy in 2020 is the creation of a JV between PSA-Opel and Total-Saft, “Automotive Cells Company”, a future world-class player in the development and manufacture of high-performance batteries for the automotive industry.</p> <p>Production is planned to be launched in two “gigafactories”, in Douvrin (France) and Kaiserslautern (Germany), offering these mechanical plants of Groupe PSA the opportunity for a sustainable industrial diversification.</p> <p>Each year during the Global Works Council meeting the status regarding the Groupe’s vigilance plan is communicated. FCA has not published a vigilance plan as is not applicable to the company. However, to confirm the importance the FCA attaches to social dialogue, union representatives from group companies are involved, for example through specific meetings on strategic business processes. They were invited to attend the all-day event when the FCA unveiled the final business plan.</p>	<p>general</p>
<p style="text-align: center;">ST MICROELECTRONICS</p>	<p>Le groupe engage de façon régulière l’ensembles de partenaires sociaux aux niveau local et régional, en particulier sur les sujets de développement durable et de transformation responsable.</p> <p>Nous collectons ainsi leurs retours sur notre performance et notre mode de reporting extra-financier. Ces partenaires sont aussi formellement impliqués dans l’exercice de matérialité qui conduit à mettre à jour de façon transparente la stratégie extra-financière de la compagnie. Enfin, le plan de vigilance est fait avec eux, et régulièrement débattu et mis à jour avec eux.</p>	<p>succinct</p>
<p style="text-align: center;">TELEPERFORMANCE</p>	<p>La déclaration de performance extra-financière du Groupe est établie, conformément aux dispositions légales et réglementaires, par Teleperformance SE pour le compte de l’ensemble du Groupe. Le Groupe a consulté le comité de la société européenne (ECWC) dans le cadre de la réalisation de sa matrice de matérialité et en a présenté les résultats ainsi que la stratégie RSE.</p>	<p>succinct</p>
<p style="text-align: center;">THALES</p>	<p>De longue date, Thales prône la coopération avec les partenaires sociaux sur l’ensemble des sujets d’intérêt commun. Le Comité d’Entreprise Européen et ses commissions se réunissent régulièrement pour évoquer les perspectives stratégiques, sociales, économiques et financières transnationales du Groupe et les actualités des Activités Mondiales (voir DEU 2020, § 5.4.3.1, p. 130 et 131). Dans le contexte particulier de la crise sanitaire, l’année 2020 a donné lieu à un dialogue social particulièrement intense, notamment autour des sujets sanitaires, d’organisation du travail et d’emploi.</p> <p>Le Comité de Groupe et les instances représentatives du personnel en France et dans les autres pays d’implantation du Groupe sont régulièrement informés ou consultés sur les sujets d’intérêt commun. A cet égard, les informations relatives aux actions mises en œuvre dans le cadre du devoir de vigilance ont été partagées et discutées au sein du Comité de Groupe, sans toutefois donner lieu à avis formel en l’absence d’obligation légale.</p> <p>De même, la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) compte parmi les informations mises à disposition du Comité Social et Economique Central (CSEC) mais ne donne pas lieu à une consultation spécifique du CSEC. En revanche, le projet de DPEF est examiné en Comité stratégique & RSE du Conseil d’administration, dans lequel siège une administratrice représentant les salariés, avant d’être soumis pour approbation au Conseil d’administration, où siègent l’ensemble des administrateurs représentant les salariés ou les salariés actionnaires, ainsi que la représentante du CSEC de Thales SA.</p>	<p>détaillé</p>

TOTAL	<p>TotalEnergies met en place des démarches de dialogue avec ses parties prenantes à tous les niveaux de son organisation. Au niveau local, les Filiales gèrent les relations avec la société civile et sont encouragées à dialoguer avec les ONG. Au niveau central, la direction Engagement Société Civile assure le lien entre le Groupe et la société civile, représentée notamment par les organisations non gouvernementales (ONG) et les grandes institutions multilatérales (Global Compact par exemple). Parmi les nombreuses parties prenantes avec lesquelles TotalEnergies entretient un dialogue régulier, les salariés du Groupe et leurs représentants ont une place et un rôle privilégiés.</p> <p>Le comité Européen TotalEnergies, la plus haute instance de représentation du personnel du Groupe, permet d'assurer une information et un échange de vues sur la stratégie du Groupe, sa situation sociale, économique et financière ainsi que sur les questions relatives au développement durable, à la responsabilité environnementale et sociétale et à la sécurité.</p> <p>Dans ce cadre, lors des nombreuses réunions réalisées chaque année avec le Comité Européen (une vingtaine), les thématiques liées à la Déclaration de Performance extra-financière (DPEF) du groupe font l'objet d'échanges réguliers. La transition climatique opérée par le Groupe et ses impacts sur les activités du Groupe font l'objet d'échanges systématiques avec les représentants du personnel en réunion plénière. La Commission Développement Durable, RSE et sécurité du Comité est l'occasion d'un dialogue dédié sur l'ambition climatique, la création de valeur pour les territoires d'ancrages, les enjeux et engagements environnementaux ou le respect des droits humains. Les enjeux liés à la sécurité font l'objet chaque année d'un séminaire sécurité et de visites de site. Enfin les enjeux sociaux font l'objet d'échanges en réunion plénière ou en comité opérationnel.</p>	détaillé
UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD	<p>La déclaration de performance extra-financière fait l'objet du chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel. Elle compte parmi les informations mises à disposition du Comité Social et Economique dans le cadre de la consultation périodique sur la situation économique et financière du Groupe. Cette consultation a été effectuée en décembre 2020 et a recueilli un avis favorable à l'unanimité. Une mise à jour sur le plan RSE Better Places 2030 a été présentée en avril 2021 et approuvée à l'unanimité</p>	succinct
VEOLIA ENVIRONNEMENT	<p>L'ensemble des indicateurs suivis et publiés, ainsi que la présentation et la mise en œuvre du devoir de vigilance présents dans notre document de la performance extra-financière du Groupe sont présentés annuellement aux partenaires sociaux dans le cadre d'un bureau commun des Comités Groupe France et Europe. Pour les données 2020 ainsi que le devoir de vigilance, cet échange de vue sur les orientations stratégiques s'est déroulé le 23 mars 2021.</p>	précis
VINCI	<p>Le Comité de Groupe et le Comité d'entreprise européen ont été formés et impliqués dans l'élaboration du plan de vigilance et des politiques de mise en œuvre (sous-traitance responsable, achats responsables, socle de protection sociale universelle).</p>	succinct
VIVENDI	<p>Réponse du Directoire : Dans le cadre de sa politique sociale, Vivendi a un dialogue permanent et constructif avec les partenaires sociaux.</p> <p>Au niveau du groupe, le dialogue social s'organise autour de deux instances. L'une est nationale, le Comité de groupe, et l'autre européenne, le Comité de la Société Européenne (Comité de la SE). Les partenaires sociaux de chacune de ces deux instances se réunissent en session plénière et sont régulièrement informés afin d'échanger sur des thèmes tels que l'actualité du groupe et sa stratégie, sa situation économique et financière, ses politiques en matière de ressources humaines ou de RSE en France ou en Europe en fonction du périmètre de chaque instance et ainsi enrichir le dialogue social vers une transition juste. Au niveau local, le Comité Social et Economique (CSE) de Vivendi SE est régulièrement informé, plusieurs fois par an, des sujets liés à la politique RSE de l'entreprise et du groupe à travers l'invitation d'un représentant de la direction de la RSE. Bien que les obligations d'information et de consultation ne portent pas sur la déclaration de performance extra-financière et sur le plan de vigilance, le Comité social et économique en est pleinement informé, puisque la déclaration de performance extra-financière et le dispositif de vigilance de Vivendi sont publiés comme chaque année dans le rapport du gouvernement d'entreprise, qui est présenté au CSE. Enfin, à travers la négociation collective, avec les syndicats représentatifs de l'entreprise, d'autres sujets sont régulièrement abordés et négociés, tels que la politique à destination des seniors, de l'égalité Femmes Hommes, de l'inclusion, du handicap, ou du forfait mobilité.</p>	précis

WORLDLINE	<p>Au niveau du Groupe, un Groupe Spécial de Négociation a été mis en place en 2020 en vue de la constitution d'un Comité de Groupe Européen. Le Comité négocie l'accord constitutif de la composition et du fonctionnement du futur Comité d'entreprise Européen. Une réunion toutes les quatre à six semaines permet actuellement d'avoir une base bien avancée. Dès l'accord signé, des élections dans l'ensemble des pays Européens permettront de porter le dialogue social pour environ 80% des salariés du groupe.</p> <p>En outre, l'équipe de direction de Worldline partage et discute chaque mois, dans les pays où Worldline a des représentants du personnel, des stratégies, des projets et des informations clés relatives à ses performances économiques (chiffre d'affaires, etc.), ainsi que de tous les sujets liés aux employés, tels que la confidentialité des données, les comités de participation, le bien-être au travail. Les informations clés sont également communiquées à tous les employés par le biais de bulletins d'information mondiaux ou locaux.</p> <p>Au plus haut niveau du Groupe, le Conseil d'administration de Worldline comprend deux administrateurs représentant les salariés qui, à ce titre, participent votent et contribuent aux travaux du Conseil d'administration sur l'ensemble des sujets notamment de vigilance, de transition et de performance extra-financière. L'administratrice représentante des salariés est membre du Comité des Rémunérations et le deuxième administrateur représentant les salariés est membre du Comité de Responsabilité Sociétale et Environnementale. Dans ce dernier comité, la performance extra-financière du Groupe y est conçue, discutée, notamment la performance extra-financière des 5 dernières années et il s'y prépare le nouveau plan d'entreprise à long terme de 5 ans « Trust 2025 » avant son approbation par le Conseil d'Administration. Les partenaires sociaux sont donc impliqués à chaque étape du processus.</p> <p>Le Comité Social et Economique participe également aux réunions du Conseil d'administration et aux assemblées générales de Worldline (sans droit de vote néanmoins comme le prévoit la loi).</p> <p>Au niveau du Groupe encore, la politique de Conformité, de l'éthique et de la performance de l'entreprise font l'objet de nombreux dispositifs (d'alerte notamment), de communication ou de formation comme par exemple celle rendue obligatoire sur le code d'éthique de l'entreprise. Le dialogue social en amont permet d'incorporer ou d'améliorer ces dispositifs.</p> <p>En matière de vigilance, de transition et de performance extra-financière, nous associons nos partenaires sociaux au plus haut niveau de l'entreprise, au niveau Européen et au niveau national.</p> <p>Enfin au niveau national et au niveau local, les partenaires sociaux sont impliqués sur des thèmes de concertation dans les domaines de la vigilance, de transition et de performance extra-financière, soit parce que la loi nationale requiert une information ou une consultation sur le thème, soit parce que les partenaires sociaux ou la direction ont souhaité échanger et dialoguer sur le sujet.</p> <p>Ces dialogues restent internes à l'entreprise, mais les décisions ou les progrès qui en découlent peuvent faire l'objet de communication externe.</p> <p>De plus, chaque politique/procédure concernant les droits et obligations des employés est soumise à la consultation ou l'information de l'ensemble des comités d'entreprise au regard de la législation locale.</p>	précis
------------------	--	--------

ESSEC Business School

3 avenue Bernard-Hirsch
CS 50105 Cergy
95021 Cergy-Pontoise Cedex
France
Tél. +33 (0)1 34 43 30 00
www.essec.edu

ESSEC Executive Education

CNIT BP 230
92053 Paris-La Défense
France
Tél. +33 (0)1 46 92 49 00
www.executive-education.essec.edu

ESSEC Asia-Pacific

5 Nepal Park
Singapore 139408
Tél. +65 6884 9780
www.essec.edu/asia

ESSEC | CPE Registration number 200511927D
Period of registration: 30 June 2017 - 29 June 2023
Committee of Private Education (CPE) is part of SkillsFuture Singapore (SSG)

ESSEC Afrique

Plage des Nations - Golf City
Route de Kénitra - Sidi Bouknadel (Rabat-Salé)
Morocco
Tél. +212 (0)5 37 82 40 00
www.essec.edu

CONTACT

Research Center
research@essec.edu