



German Council for
SUSTAINABLE
Development

Le Code de développement durable

Un outil de mesure pour
une gestion durable



Qu'est-ce que la durabilité ?

« Un développement dit durable est un mode de développement qui répond aux besoins des générations présentes, sans risquer de compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs. [...]

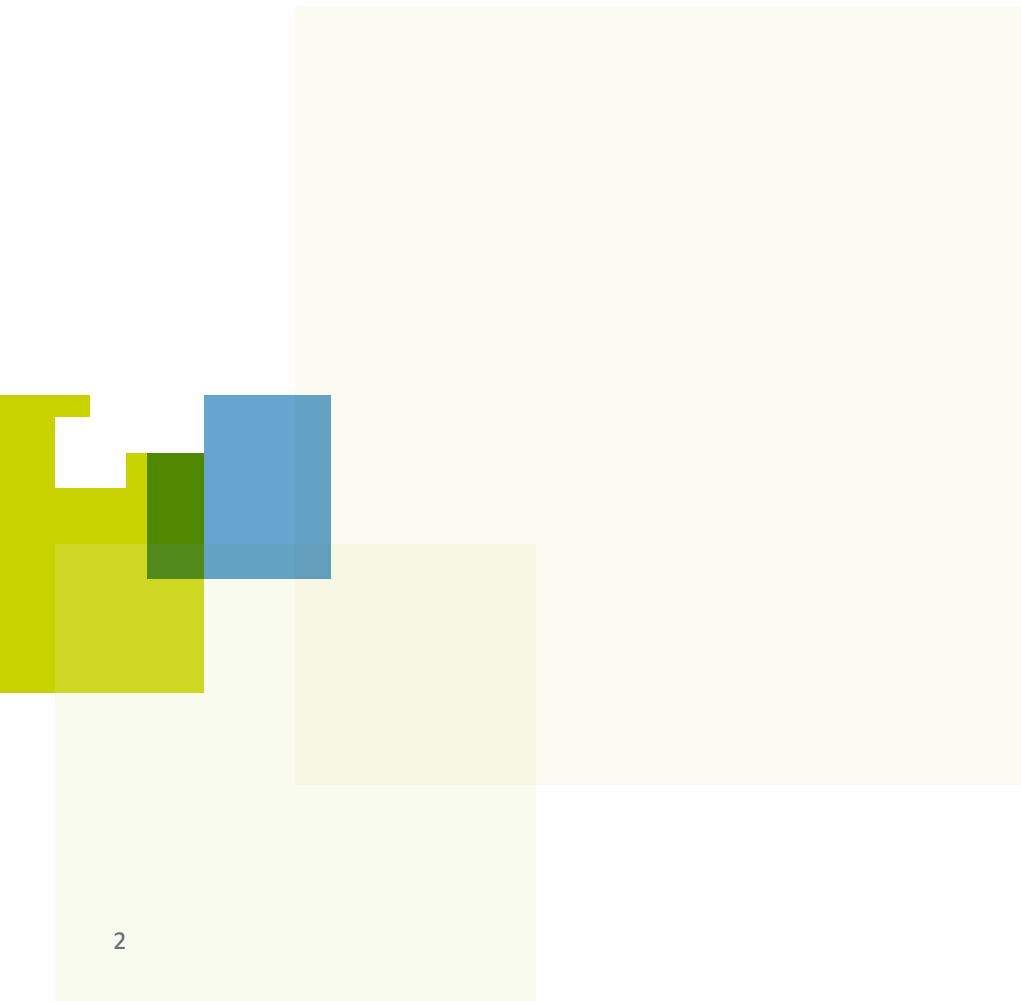
Le développement durable est un processus de transition dans lequel l'utilisation des ressources, l'objectif des investissements, l'orientation du développement technologique et le changement institutionnel s'harmonisent les uns avec les autres et renforcent le potentiel présent et futur pour répondre aux besoins et aux aspirations de l'Homme ».

RAPPORT BRUNDTLAND 1987



Le Code de développement durable

Un outil de mesure pour
une gestion durable



Sommaire

1	Avant-propos au Code de développement durable par le Dr Angela Merkel	4
2	Préambule	6
3	Le Code de développement durable (CDD)	10
	3.1 Les 20 critères du CDD	11
	3.2 Déclarations CDD	16
	3.3 Compatibilité de la déclaration CDD	18
	3.4 Exigences applicables aux entreprises soumises à l'obligation de publication en vertu de la loi de transposition de la directive sur la CSR-RUG	20
	3.5 Obligation de publication dans le contexte européen	26
	3.6 Rapport sur le devoir de diligence en matière de droits de l'homme	28
	3.7 Informations de base sur les principaux aspects du développement durable dans le contexte politique	30
4	Aide pratique à la rédaction d'une déclaration CDD	32
	4.1 Check-list CDD	34
	4.2 Votre chemin vers la déclaration CDD	62
	4.2.1 Préparation et collecte d'informations	62
	4.2.2 Utilisation de la base de données CDD	63
	4.2.3 Rédaction de la déclaration	63
	4.2.4 Processus d'examen CDD	65
	4.2.5 Communication	68
	4.2.6 Utilisation ultérieure de la déclaration	69
5	Glossaire	70

1 Avant-propos au Code de développement durable

PAR LE DR ANGELA MERKEL

La durabilité est tout aussi exigeante que bénéfique : ce sont précisément cette vision et cette conviction qui ont guidé les États des Nations Unies lors de la rédaction et de l'adoption de l'Agenda 2030, qui documente notre responsabilité commune en matière de développement durable. Ses 17 objectifs ambitieux définissent les conditions préalables essentielles pour que les générations actuelles et futures du monde entier puissent mener une existence digne.

Comme le suggère avec justesse le titre de l'Agenda 2030, une « transformation complète de notre monde » est requise afin d'y parvenir. Gouvernements et sociétés civiles, entreprises et sciences, citoyennes et citoyens du monde entier, nous sommes tous encouragés à adapter notre mode de vie et de travail, de production et de consommation au principe directeur de durabilité.

Un important changement de direction est même déjà en cours : de plus en plus de consommateurs privilégient en effet les produits fabriqués de manière socialement responsable et respectueuse de l'environnement, de plus en plus d'investisseurs souhaitent investir dans des projets durables et de plus en plus d'entreprises considèrent qu'une économie durable est une opportunité de convaincre les marchés grâce à des innovations.

Les facettes de la gestion durable sont extrêmement diverses. Afin de préparer le terrain pour les entreprises au quotidien, le Conseil pour le développement durable a élaboré, testé et adapté le Code de développement durable aux nouveaux développements en collaboration avec des acteurs du secteur économique.

Celui-ci regroupe 20 critères fournissant aux entreprises des conseils pour leur orientation stratégique. Le Code étant basé sur les normes volontaires de publication applicables au niveau international, il s'applique également aux entreprises actives au niveau mondial et aux entreprises d'autres pays. Il peut également aider les clients et financiers à prendre des décisions grâce à une meilleure transparence et comparabilité des offres et des services des entreprises.

Le recours au Code de développement durable n'est pas obligatoire, mais le gouvernement allemand encourage l'application généralisée de cette norme de transparence afin de promouvoir une gestion durable. Nous considérons la durabilité comme un œuvre commune qui profite à tous. La durabilité est en effet une question de raison économique, de nécessité écologique et d'autocompréhension sociale. J'invite donc chaque entreprise à appliquer le Code de développement durable et à exploiter encore mieux les possibilités offertes par la gestion durable.



2 Préambule

Le Code de développement durable (CDD) est une norme de publication applicable au niveau international pour les aspects de la durabilité. Le Conseil pour le développement durable (RNE) a adopté le CDD le 13 octobre 2011, à la suite d'un processus exhaustif en amont avec les parties prenantes. Après une introduction réussie en Allemagne et dans le contexte de la directive européenne sur la publication d'informations non financières d'entreprises (2014/95/UE), le Conseil pour le développement durable instaure également cette norme de publication au niveau européen.

En faisant appel à une collaboration internationale pour la rédaction du CDD, le Conseil pour le développement durable (RNE) réaffirme son objectif de faire progresser le concept de durabilité dans l'économie au niveau mondial et de rendre les performances des entreprises en matière de durabilité transparentes et comparables. La mise à jour tient compte de la loi de transposition de la directive sur la RSE (CSR-RUG) adoptée par le Bundestag début 2017 ainsi que du Plan d'action national (PAN) pour les entreprises et les droits de l'homme adopté par le gouvernement allemand en 2016. La CSR-RUG a permis de transposer la directive 2014/95/UE dans le droit allemand par le biais d'amendements, notamment dans le code de commerce allemand (HGB) et la loi allemande sur les sociétés par actions (AktG). L'obligation de publication concerne une sélection d'entreprises et de groupes d'une certaine taille pour toutes les années de rapport postérieures au 31 décembre 2016 (voir chapitre 3.4). Dans l'exposé des motifs, le gouvernement allemand cite le CDD comme un cadre approprié que les

entreprises peuvent utiliser comme guide pour remplir leurs obligations de publication. La mise à jour du CDD ainsi que les explications et listes de contrôle publiées pour son exécution servent à garantir que le CDD est légalement conforme à la CSR-RUG. En publiant le CDD et ses notes explicatives, le Conseil pour le développement durable (RNE) veut fournir aux entreprises une orientation claire, aussi bien sur les exigences relatives au contenu et au processus d'élaboration des informations/publications non financières que sur la communication de points de publication venant compléter le PAN pour les entreprises et les droits de l'homme.

Composé de 20 critères et d'une sélection d'indicateurs de performance, le CDD est également un instrument utile pour toutes les entreprises et formes d'organisation non soumises à l'obligation de publication afin que celles-ci puissent fournir volontairement des informations sur les mesures prises quant aux dimensions écologiques, sociales et économiques de la durabilité.

L'avantage du CDD réside dans sa forme comprimée et sa facilité d'utilisation. Il fournit aux entreprises et aux organisations de toutes tailles et formes juridiques un cadre permettant de rendre compte des aspects de la durabilité et de leur gestion. Les principaux avantages du CDD sont sa structure claire et sa concentration sur les questions essentielles. La présentation standardisée facilite la comparabilité des informations et permet aux acteurs du marché d'en tenir compte lors de l'évaluation des performances des entreprises. Une déclaration CDD permet aux entreprises de créer une source de réponses aux questions de l'entreprise elle-même, de la société civile et des partenaires commerciaux.

Le Conseil pour le développement durable présente dans le CDD une vision globale de la durabilité dans le contexte des objectifs mondiaux de développement durable, ODD (Sustainable Development Goals, SDG) et de la Stratégie allemande de développement durable. Dans une déclaration CDD, les entreprises rendent compte de leurs stratégies, objectifs, mesures, concepts

et risques au regard des 20 critères du Code. Des indicateurs de performance étayent les informations et augmentent la comparabilité des déclarations CDD. Les informations fournies par les entreprises doivent être pertinentes (voir définition de « Pertinence » dans le glossaire). Des concrétisations spécifiques au secteur et l'ajout d'autres aspects ou indicateurs de performance essentiels à la compréhension sont possibles. La déclaration CDD est complétée par une brève description du modèle d'entreprise, laquelle précède les explications des 20 critères du Code.

Pour rédiger une déclaration CDD, les entreprises peuvent accéder à la base de données CDD du Conseil pour le développement durable. Celle-ci est disponible gratuitement à l'adresse www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/en-gb/. Les déclarations CDD publiées sur cette plateforme de données accessible au public sont utilisées par le grand public pour évaluer les performances des entreprises en matière de durabilité, et se retrouvent aussi dans d'autres systèmes de bases de données d'acteurs du marché financier et d'agences de notation via des interfaces techniques.

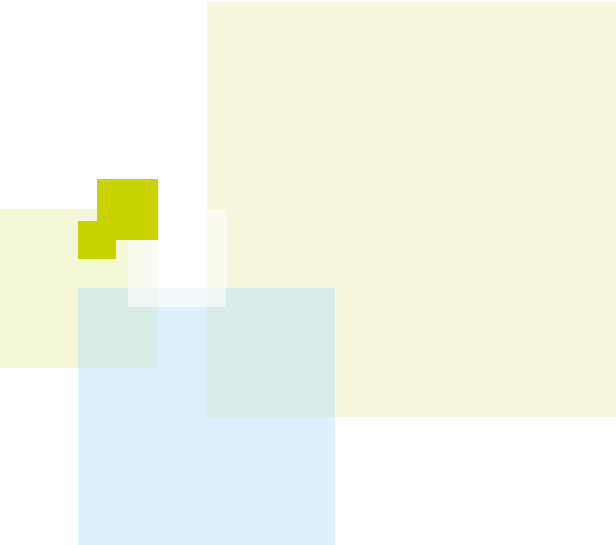
L'application pratique du CDD montre qu'il s'est imposé comme une norme de publication pour les entreprises de toutes tailles et formes juridiques. Les efforts dépassant les obligations légales en matière de publication sont en partie motivés par la propre conviction de la direction de l'entreprise, et en partie par le désir de différenciation entrepreneuriale ainsi que par les attentes croissantes du marché en matière de performance de durabilité. La transparence tout au long de la chaîne d'approvisionnement et de valeur est un défi important pour les entreprises, et ce défi prendra encore plus d'importance à l'avenir.

Les déclarations peuvent être utilisées comme des informations de base qualifiées entre les partenaires commerciaux et pour les parties prenantes.

Une gestion d'entreprise durable exige une bonne gestion allant au-delà du simple respect des lois. Elle fait l'objet d'un large débat social et est inscrite dans les codes de gouvernance d'entreprise. Le Code allemand de gouvernement d'entreprise (DCGK) formulé par la commission gouvernementale éponyme joue un rôle particulier à cet égard. Les principes de base d'une bonne gestion d'entreprise sont une référence pour le CDD.

Le CDD permet aux entreprises de fixer elles-mêmes de manière dynamique leurs normes, à condition que leur gestion exigeante et palpable en matière de durabilité devienne la référence pour une activité économique durable. Le Conseil pour le développement durable (RNE) invite les entreprises et les organisations à rendre visibles leurs contributions au développement durable dans ce sens et à les rendre utiles pour alimenter un dialogue social à une plus grande échelle.

3 Le Code de développement durable (CDD)



3.1 Les 20 critères du CDD

01

02

CRITÈRES 01-10 : CONCEPT DE DURABILITÉ

STRATÉGIE
03
04

01 ANALYSE STRATÉGIQUE ET MESURES

L'entreprise communique son intention de poursuivre ou non une stratégie de durabilité. Elle explique les mesures concrètes prises pour assurer une exploitation conforme aux normes sectorielles, nationales et internationales essentielles et reconnues.

05

06

07

02 PERTINENCE

L'entreprise fait état des aspects de ses propres activités commerciales ayant un impact important sur les aspects de la durabilité ainsi que de l'influence pertinente des aspects de la durabilité sur les activités commerciales. Elle analyse les effets positifs et négatifs et indique la manière dont ces résultats sont intégrés dans ses propres processus.

08

09

10

11

12

03 OBJECTIFS

L'entreprise communique les objectifs de durabilité qualitatifs et/ou quantitatifs ainsi que temporels fixés et opérationnalisés. Elle communique également les moyens mis en place pour contrôler le degré de réalisation de ces objectifs.

13

14

15

16

17

04 NIVEAU DE LA CHAÎNE DE VALEUR

L'entreprise indique l'importance des aspects de durabilité pour la création de valeur et jusqu'à quel niveau de sa chaîne de valeur les critères de durabilité sont contrôlés.

18

19

20

05 RESPONSABILITÉ

Les responsabilités de la direction de l'entreprise en matière de durabilité sont communiquées.

06 RÈGLES ET PROCESSUS

L'entreprise communique sur la manière dont la stratégie de durabilité est mise en œuvre par le biais de règles et de processus dans les activités opérationnelles.

07 CONTRÔLE

L'entreprise communique sur la procédure et les indicateurs de performance de durabilité utilisés dans la planification et le contrôle internes réguliers. Elle explique comment des processus appropriés garantissent la fiabilité, la comparabilité et la cohérence des données pour le contrôle interne et la communication externe.

08 MESURES INCITATIVES

L'entreprise communique sur la manière dont les objectifs convenus et la rémunération des dirigeants ainsi que des collaborateurs s'orientent également vers la réalisation des objectifs de durabilité et la création de valeur à long terme. Elle explique dans quelle mesure la réalisation de ces objectifs fait partie de l'évaluation du niveau de direction supérieur (conseil d'administration/direction) par l'organe de contrôle (conseil de surveillance/conseil consultatif).

09 PARTICIPATION DES PARTIES PRENANTES

L'entreprise communique sur la manière dont les parties prenantes socialement et économiquement pertinentes sont identifiées et intégrées dans le processus de durabilité. Elle indique si un dialogue continu est maintenu avec les parties prenantes et, si c'est le cas, son

déroulement ainsi que l'intégration des résultats obtenus dans le processus de durabilité.

10 GESTION DES INNOVATIONS ET DES PRODUITS

L'entreprise communique sur la manière dont elle contribue, à l'aide de processus appropriés, à garantir que les innovations en matière de produits et de services améliorent la durabilité de sa propre utilisation des ressources et de celle des utilisateurs. Elle indique également si l'éventuel impact actuel et futur de ses principaux produits et services dans la chaîne de valeur et dans le cycle de vie du produit est évalué. Si c'est le cas, elle indique également le mode d'évaluation.

CRITÈRES 11-20 : ASPECTS DE DURABILITÉ

11 UTILISATION DES RESSOURCES NATURELLES

L'entreprise communique sur la mesure dans laquelle elle fait appel à des ressources naturelles dans le cadre de ses activités commerciales. Sont concernés ici les matériaux utilisés ainsi que l'input et l'output relatifs à l'eau, au sol, aux déchets, à l'énergie, aux surfaces et à la biodiversité, sans oublier les émissions causées pour le cycle de vie des produits et des services.

12 GESTION DES RESSOURCES

L'entreprise communique les objectifs qualitatifs et quantitatifs qu'elle s'est fixés en matière d'efficacité des ressources, en particulier l'utilisation des énergies renouvelables, l'augmentation de la productivité des matières premières et la réduction de l'utilisation des services écosystémiques, les mesures et stratégies qu'elle poursuit à cet égard, la manière dont elles ont été ou seront atteintes à l'avenir ainsi que les domaines dans lesquels elle perçoit des risques.

13 ÉMISSIONS AYANT DES EFFETS SUR LE CLIMAT
L'entreprise communique ses émissions de gaz à effet de serre (GES) conformément au Greenhouse Gas (GHG) Protocol ou aux normes qui en découlent et indique les objectifs de réduction des émissions qu'elle s'est elle-même fixés ainsi que les résultats obtenus à ce jour.

14 DROITS DES SALARIÉS
L'entreprise rend compte des principes qu'elle applique pour se conformer aux normes nationales et internationales reconnues en matière de droits des salariés, encourage la participation des collaborateurs et collaboratrices à la vie de l'entreprise et à la gestion de la durabilité de l'entreprise, et fait état des objectifs fixés à cet égard, des résultats obtenus à ce jour et des domaines dans lesquels elle perçoit des risques.

15 ÉGALITÉ DES CHANCES
L'entreprise communique sur la manière dont elle met en œuvre les processus au niveau national et international et fait part de ses objectifs pour promouvoir l'égalité des chances et la diversité, la santé et la sécurité au travail, la co-détermination, l'intégration des migrants et des personnes en situation de handicap, une rémunération juste et un équilibre vie professionnelle/vie privée.

16 QUALIFICATION
L'entreprise communique les objectifs fixés et les mesures prises pour promouvoir et adapter à l'évolution démographique l'employabilité, c'est-à-dire la capacité de tous les collaborateurs et collaboratrices à participer au monde du travail et professionnel, ainsi que les domaines dans lesquels elle perçoit des risques.

17	DROITS DE L'HOMME	01
	L'entreprise communique les mesures, les stratégies et les objectifs de l'entreprise et de sa chaîne d'approvisionnement afin d'obtenir le respect des droits de l'homme dans le monde entier et de prévenir le travail forcé, le travail des enfants et toute forme d'exploitation. Les résultats des mesures et les éventuels risques significatifs doivent également être pris en compte.	02
		03
		04
		05
		06
18	COMMUNAUTÉ	07
	L'entreprise communique sur la manière dont elle contribue aux communautés dans les régions où elle mène des activités commerciales importantes.	08
		09
19	PRISE D'INFLUENCE POLITIQUE	10
	Toutes les entrées pertinentes dans les processus législatifs, toutes les entrées dans les listes de lobbies, tous les paiements importants de cotisations, toutes les contributions aux gouvernements et tous les dons aux partis et aux politiciens doivent être rendus publics et différenciés par pays.	11
		12
		13
		14
20	CONDUITE CONFORME À LA LOI ET AUX DIRECTIVES	15
	L'entreprise communique les mesures, normes, systèmes et processus existants pour prévenir les comportements illégaux et en particulier la corruption, la manière dont ils sont contrôlés, les résultats obtenus à cet égard et les principaux risques. Elle évoque les mesures mises en place afin d'empêcher, de déceler et de sanctionner la corruption et les autres violations au sein de l'entreprise.	16
		17
		18
		19
		20

3.2 Déclarations CDD

Une déclaration CDD se compose d'éléments descriptifs sous forme de texte et d'indicateurs de performance documentés à l'aide de chiffres. Elle doit être aussi longue que nécessaire et aussi courte que possible afin d'attirer l'attention du lecteur sur les points cruciaux. Il est essentiel que toutes les informations décisives relatives à un critère du Code soient présentées dans la déclaration CDD : l'expérience montre en effet que les liens menant à des sites externes à la base de données ne sont pas utilisés et évalués.

Des indicateurs sélectionnés parmi les ensembles complets d'indicateurs des normes de rapport sur la durabilité (Sustainability Reporting Standards, SRS) de la GRI ou de la Fédération européenne des associations d'analystes financiers (EFFAS) associés à des indicateurs ajoutés en fonction des circonstances propres à une entreprise ou à un secteur sont la clé d'une meilleure compréhension du domaine d'activité d'une entreprise et de ses défis particuliers. La check-list (voir chapitre 4.2) fournit des précisions sur le contenu du rapport.

Les entreprises décident de communiquer ou non les indicateurs de performance des normes GRI ou de l'EFFAS. La sélection de l'ensemble des indicateurs est conservée tout au long de la déclaration. La définition et le calcul des indicateurs sont expliqués dans les normes sous-jacentes respectives. Il est également possible d'ajouter volontairement des indicateurs spécifiques à un secteur/une entreprise ou d'autres aspects pertinents si ces derniers permettent de faciliter la compréhension du point de vue de l'entreprise. Des informations sur d'éventuels indicateurs spécifiques à un secteur sont en partie disponibles dans les lignes directrices sur le CDD du secteur concerné. Les lignes directrices spécifiques aux secteurs publiées jusqu'à présent peuvent être consultés sur le site du CDD.

Dans le CDD, les entreprises peuvent appliquer le principe « **comply or explain** » (« appliquer ou expliquer ») de la manière suivante : elles peuvent soit fournir des informations sur chaque critère en fonction de leur pertinence, soit indiquer les raisons pour lesquelles certains aspects ne sont pas pertinents pour elles. Les entreprises non soumises à l'obligation de publication peuvent également invoquer sans restriction d'autres raisons pour l'absence de publication, par exemple l'impossibilité de collecter des données. Selon la CSR-RUG, les entreprises soumises à l'obligation de publication doivent communiquer des informations sur tous les aspects et risques pertinents, sauf si la communication de ces informations entraîne un désavantage significatif pour l'entreprise, auquel cas les informations doivent être fournies lorsque ce désavantage significatif n'est plus une menace. Les déclarations sont également considérées comme pleinement valables au sens du CDD si elles contiennent plusieurs notes explicatives : elles permettent ainsi aux utilisateurs des déclarations d'évaluer à quel point une organisation est parvenue à une gestion complète et intégrée de la durabilité. Les entreprises établissant un rapport doivent également fournir des informations sur la date à laquelle il est prévu de publier les informations manquantes. Des informations sur les paramètres fondamentaux de la publication, par exemple les sociétés consolidées, les hypothèses et estimations pertinentes, les définitions utilisées ainsi qu'une description du secteur d'activité doivent être incluses dans les informations générales.

3.3 Compatibilité de la déclaration CDD

La déclaration CDD offre aux entreprises non soumises à l'obligation de publication et rédigeant déjà des rapports selon d'autres normes la possibilité d'alimenter leur déclaration CDD à partir de rapports déjà existants conformes à ces normes, et vice versa. Les rapports rédigés conformément aux normes suivantes sont particulièrement adaptés à cette opération :

- Global Reporting Initiative, normes GRI (Sustainability Reporting Standards, SRS)
- UN Global Compact (Communication sur le Progrès, Communication on Progress)
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, édition 2011
- ISO 26000
- Système de management environnemental et d'audit, SMEA (règlement UE 1221/2009)
- Carbon Disclosure Project, CDP
- Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD
- International Integrated Reporting Council, IIRC (reporting intégré)
- Sustainability Accounting Standards Board, SASB
- Rapport de gouvernance d'entreprise au sens du Code allemand de gouvernement d'entreprise (DCGK) et déclaration de conformité avec le DCGK au sens de l'article 161 de la loi allemande sur les sociétés par actions (AktG)

Dans leur déclaration CDD, les entreprises peuvent faire référence aux institutions correspondantes en ajoutant des liens et des références de pages utiles et fonctionnels vers d'autres rapports publiés. Le site du CDD met à disposition des documents détaillant les similitudes et les différences entre le CDD et l'UN Global Compact COP ainsi qu'entre le CDD et le SMEA.

Afin d'accroître la lisibilité et la comparabilité des explications, il est cependant recommandé d'inclure au moins une brève présentation des informations pertinentes dans la base de données CDD. L'accent sur les points essentiels ainsi que la transparence de la déclaration CDD doivent être maintenus. Les sociétés soumises à l'obligation de publication doivent communiquer toutes les informations requises par la CSR-RUG dans leur information (de groupe) non financière ou dans leur rapport (de groupe) non financier. C'est pourquoi, dans ce cas, les références à d'autres rapports ne sont pas autorisées.

3.4 Exigences applicables aux entreprises soumises à l'obligation de publication en vertu de la loi de transposition de la directive sur la CSR-RUG

En décembre 2014, la Commission européenne a adopté une directive visant à étendre la publication d'informations financières aux aspects non financiers et à la diversité (2014/95/UE). En mars 2017, cette directive a été transposée en droit allemand et est devenue la loi de transposition de la directive sur la CSR-RUG. L'obligation de publication s'applique à une sélection d'entreprises et de groupes, pour toutes les années de rapport postérieures au 31 décembre 2016. Les sociétés soumises à l'obligation de publication sont par conséquent tenues de présenter une information (de groupe) non financière ou un rapport (de groupe) non financier pour chaque exercice à venir dans le cadre du rapport de gestion, dans lequel les questions non financières importantes doivent être abordées. Le CDD peut être utilisé pour élaborer une information (de groupe) non financière ou un rapport (de groupe) non financier conformément à la loi de transposition de la directive sur la CSR-RUG. Lors de l'élaboration d'une publication ou d'un rapport, il faut néanmoins toujours s'assurer que les exigences légales sont respectées.

Indépendamment de ce point et selon la loi de transposition de la directive sur la CSR-RUG, un public cible au moins partiellement différent doit à l'avenir compléter la déclaration relative à la gestion de l'entreprise par des informations plus précises sur les concepts de diversité pour les organes de direction des entreprises (article 289f du HGB).

Public cible

Conformément à la loi de transposition de la directive sur la CSR-RUG, les sociétés de capitaux (article 289b, paragraphe 1 du HGB), les sociétés à responsabilité limitée équivalentes et les coopératives sont tenues de présenter une information non financière ou un rapport non financier si elles

- (1) sont considérées comme grandes au sens de l'article 267, paragraphe 3, phrase 1 du HGB (c'est-à-dire générer un chiffre d'affaires supérieur à 40 millions d'euros ou avoir un total de bilan supérieur à 20 millions d'euros) et
- (2) sont orientées vers le marché des capitaux au sens de l'article 264d du HGB et
- (3) emploient en moyenne plus de 500 salariés par an.

Il en va de même pour les établissements de crédit (article 340a du HGB) et les compagnies d'assurance (article 341a du HGB) répondant aux critères 1 et 3.

Les sociétés mères ayant pour forme juridique une société de capitaux (article 315b du HGB), les sociétés de personnes à responsabilité limitée équivalentes ou les sociétés coopératives sont tenues de présenter une information de groupe non financière ou un rapport de groupe non financier si

- (1) elles sont orientées vers le marché des capitaux au sens de l'article 264d du HGB, si
- (2) les sociétés à intégrer dans les comptes consolidés ne remplissent pas les conditions d'exonération relatives à la taille conformément à l'article 293, paragraphe 1, phrase 1, point 1. ou 2. du HGB, et si
- (3) les sociétés à intégrer dans les comptes consolidés emploient au total en moyenne plus de 500 salariés par an.

La même obligation s'applique aux sociétés mères qui sont des établissements de crédit (article 340i, paragraphe 5 du HGB) ou des compagnies d'assurance (article 341, paragraphe 5 du HGB) répondant aux critères 2 et 3. Dans le cas d'une information de groupe ou d'un rapport de groupe, les filiales consolidées sont exemptées de l'obligation de publication dans les cas cités sous l'article 315b du HGB.

Contenu de l'information non financière

La loi de transposition de la directive sur la CSR-RUG exige la communication d'informations sur les aspects non financiers, au moins sur les questions d'environnement, de personnel et de société, sur le respect des droits de l'homme ainsi que sur la lutte contre la corruption (article 289c du HGB). À cet effet, l'entreprise doit indiquer pour chaque aspect non financier les informations nécessaires pour comprendre les pratiques commerciales, les résultats d'exploitation et la situation de la société ainsi que l'impact de ses activités sur les aspects non financiers (voir également les informations des lignes directrices du CDD sur la pertinence et l'analyse de la pertinence). Selon l'article 289c, paragraphe 3, points 1. à 6. du HGB, les informations suivantes doivent être incluses dans les informations essentielles sur les différents aspects non financiers :

- description du **concept** correspondant, y compris les processus de diligence raisonnable appliqués, et des résultats du concept (voir l'entrée de glossaire « Concepts »)
- présentation et explication de la gestion des principaux **risques** liés aux activités commerciales qui ont ou auront très probablement des effets négatifs graves sur ces aspects (voir l'entrée de glossaire « Risques »)

- présentation et explication de la gestion des principaux **risques** liés aux relations d'affaires, aux produits et aux services qui ont ou auront très probablement des effets négatifs sur ces aspects, dans la mesure où les informations sont déterminantes et où la communication de ces risques reste proportionnée
- présentation des **indicateurs de performance** non financiers les plus significatifs et déterminants pour les activités commerciales de la société,
- si nécessaire pour la compréhension, des références aux contributions contenues dans le **rapport de gestion** et des notes explicatives supplémentaires.

En plus des précisions à donner sur les informations non financières, le **modèle d'activité** de l'entreprise ou du groupe soumis à l'obligation de publication doit être brièvement présenté.

Si l'entreprise soumise à l'obligation de publication ne poursuit pas un concept relatif aux aspects individuels de la durabilité, elle doit opter pour une explication au lieu d'une présentation du concept et des résultats (« comply or explain » ; article 289c, paragraphe 4 du HGB). Par ailleurs, l'entreprise peut omettre de publier des informations préjudiciables en vertu des conditions de l'article 289e du HGB.

Élaboration et vérification des informations/ rapports non financiers

Conformément à sa responsabilité en matière d'information financière, le conseil d'administration est responsable de l'élaboration de l'information financière ou du rapport non financier et doit le soumettre au **conseil de surveillance** comme indiqué à l'article 170, paragraphe 1, phrase 2 de l'AktG.

Le conseil de surveillance est chargé d'examiner le contenu de l'information non financière ou du rapport non financier conformément à l'article 171 de l'AktG. Le conseil de surveillance doit faire parvenir un compte-rendu écrit des résultats de cet examen à l'assemblée générale (article 171, paragraphe 2 de l'AktG). L'article 111, paragraphe 2, phrase 4 de l'AktG prévoit également que le conseil de surveillance peut mandater un **organisme extérieur pour examiner le contenu** du compte-rendu. Conformément à l'article 317, paragraphe 2, phrase 4 du HGB, l'examineur vérifie en effet uniquement que l'information (de groupe) non financière ou le rapport (de groupe) non financier distinct a été présenté.

Dans ce contexte, il convient de préciser que la vérification par le bureau CDD d'une déclaration CDD ayant déjà été proposée par le passé porte exclusivement sur les **exigences formelles** du CDD et sert principalement à fournir un soutien procédural aux journalistes. Elle ne comprend aucun examen des exigences légales en matière d'information (de groupe) non financière ou de rapport (de groupe) non financier. Le bureau CDD continuera à proposer cette vérification formelle de la conformité CDD, mais ne saurait être tenu responsable de la qualité, de l'exhaustivité, de l'actualité et de l'exactitude des informations contenues dans les déclarations CDD, ainsi que du respect des exigences légales de l'obligation de publication en vertu de la loi de transposition de la directive sur la CSR-RUG. La responsabilité de l'exactitude et de la qualité des informations et rapports non financiers ainsi que du respect des exigences légales de la loi de transposition de la directive sur la CSR-RUG incombe exclusivement aux entreprises.

Publication

Une information (de groupe) non financière ou un rapport (de groupe) non financier doit être présenté pour chaque exercice. Les entreprises et les établissements de crédit soumis à l'obligation de publication peuvent publier des informations non financières en vertu de l'article 289b du HGB de trois manières différentes :

- L'entreprise soumise à l'obligation de publication peut inclure l'information (de groupe) non financière dans le rapport de gestion.
- L'entreprise soumise à l'obligation de publication peut établir un rapport (de groupe) non financier distinct et le publier au Journal officiel fédéral allemand en même temps que le rapport de gestion (de groupe) conformément à l'article 325 du HGB.
- L'entreprise soumise à l'obligation de publication peut élaborer un rapport (de groupe) non financier distinct et le publier sur son site internet s'il y est fait référence dans le rapport de gestion (de groupe). Dans ce cas, l'entreprise doit prévoir un délai de quatre mois à compter de la date du bilan pour la publication et doit conserver le rapport sur son site internet pendant au moins dix ans.

3.5 Obligation de publication dans le contexte européen

De manière générale, le CDD est adapté à la communication d'informations conformément aux exigences de la directive européenne visant à étendre la publication d'informations financières aux aspects non financiers et à la diversité (2014/95/UE). La directive ayant été transposée en droit national dans les États membres, il est essentiel que les entreprises soumises à l'obligation de publication dans plusieurs pays vérifient qu'elles satisfont à toutes les exigences, lesquelles peuvent éventuellement légèrement différer. Les **réglementations nationales** relatives aux entreprises soumises à l'obligation de publication peuvent également différer.

L'un des objectifs de la directive européenne est d'atteindre à la fois un degré de flexibilité d'action élevé pour les entreprises et un degré de comparabilité suffisant des rapports. Des **cadres** tels que le CDD peuvent aider les entreprises à cet effet. Les particularités du CDD sont ici la communication de tous les critères selon le principe « *comply or explain* » et la fonction de comparaison intégrée à la base de données CDD, qui permet des analyses comparatives ciblées et rapides. La contribution exceptionnelle du CDD à la transparence de la durabilité des entreprises, en particulier à l'amélioration de la comparabilité et de la qualité des rapports, a été reconnue par la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (anglais : United Nations Conference on Trade and Development, UNCTAD) et a reçu le prix ISAR Honours 2019.

Particularités de l'obligation de publication en Allemagne par rapport à la directive européenne (2014/95/UE)

Des informations sur les risques doivent également être communiquées dans le cadre de la publication d'informations non financières, dans la mesure nécessaire à la compréhension des pratiques commerciales, des résultats d'exploitation et de la situation de l'entreprise. Alors que la directive européenne précise que les rapports doivent porter sur les risques susceptibles d'avoir des effets négatifs sur les aspects (questions d'environnement, de personnel et de société, respect des droits de l'homme ainsi que lutte contre la corruption et les pots-de-vin), la loi de transposition de la directive sur la CSR-RUG requiert uniquement un rapport sur les risques *très* susceptibles d'avoir des effets négatifs *graves* sur les aspects.

Une autre particularité est que, selon la loi de transposition de la directive sur la CSR-RUG, le conseil d'administration doit soumettre l'information non financière au conseil de surveillance, qui est ensuite tenu de l'examiner. La directive européenne ne considère cependant pas que les membres des organes d'administration, de gestion et de surveillance d'une entreprise soient soumis à une quelconque obligation dans ce domaine.

Selon la loi de transposition de la directive sur la CSR-RUG, les entreprises qui n'utilisent pas de cadre doivent expliquer pourquoi elles ne le font pas. Selon la directive européenne, une telle explication n'est pas nécessaire.

En outre, le délai de publication du rapport non financier distinct dans le cadre de la loi de transposition de la directive sur la CSR-RUG est de quatre mois à compter de la date du bilan, alors que la directive prévoit six mois.

3.6 Rapport sur le devoir de diligence en matière de droits de l'homme

Sur la base des conventions des droits de l'homme existantes, telles que la Charte internationale des droits de l'homme et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, les Nations Unies (ONU) ont établi et publié en 2011 les Principes directeurs relatifs au devoir de diligence des États en matière de droits de l'homme et à la responsabilité des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement et de valeur mondiales (anglais : UN Guiding Principles on Business and Human Rights). Ces principes directeurs constituent la base du **Plan d'action national (PAN) pour les entreprises et les droits de l'homme** adopté par le gouvernement allemand en 2016. La responsabilité du respect des droits de l'homme incombe donc à toutes les entreprises, indépendamment de leur taille, de leur secteur d'activité, de leur environnement opérationnel, de leur régime de propriété et de leur structure. Il va toutefois sans dire que les mesures prises pour assumer cette responsabilité varient en fonction de la taille, du secteur, etc.

Le **gouvernement allemand** attend de toutes les entreprises qu'elles intègrent dans leurs processus commerciaux les éléments de diligence en matière de droits de l'homme (y compris les rapports) décrits dans le PAN. Si moins de 50 % des entreprises sises en Allemagne et employant plus de 500 personnes ont procédé à cette intégration d'ici 2020, le gouvernement allemand ira plus loin et pourra envisager des mesures juridiques. L'objectif est d'améliorer la situation des droits de l'homme dans le monde entier tout au long des chaînes d'approvisionnement et des [chaînes de valeur](#).

Les entreprises peuvent utiliser la déclaration CDD pour communiquer les processus pertinents concernant leur engagement en matière de droits de l'homme tels que définis dans le PAN. Le **critère 17** du CDD requiert tout particulièrement des rapports de la part des entreprises sur leurs activités de devoir de diligence en matière de droits de l'homme. Il est également

possible de rédiger un rapport plus approfondi conformément au PAN. Si cet élément de menu est sélectionné dans la base de données, les aspects supplémentaires à publier conformément au PAN et à communiquer également dans le cadre de l'approche « comply or explain » s'affichent. Ces aspects sont étroitement liés au PAN, qui aide les entreprises à communiquer les informations correspondantes et à intégrer et développer progressivement ces processus dans leurs pratiques.

À première vue, les aspects abordés dans le CDD au titre du critère 17 et, pour les entreprises soumises à l'obligation de publication, au titre de la loi de transposition de la directive sur la CSR-RUG sur les droits de l'homme diffèrent sensiblement des aspects devant faire l'objet d'un rapport dans l'option supplémentaire du PAN. Cela est dû au fait que les perspectives sont légèrement différentes :

- Le PAN se concentre sur la création d'une base (normative) dans l'entreprise en établissant des principes explicites pour la protection des droits de l'homme (conformément aux Principes directeurs 15 et 16 relatifs au devoir diligence des Nations Unies en matière de droits de l'homme). Ces principes doivent ensuite être intégrés dans les processus quotidiens et leur mise en œuvre doit faire l'objet d'un examen régulier, en particulier en matière de continuité (principe 17).
- La loi de transposition de la directive sur la CSR-RUG et le CDD se concentrent quant à eux sur la planification et la mise en œuvre des mesures. Le critère CDD et les questions supplémentaires de la loi de transposition de la directive sur la CSR-RUG portent donc sur les stratégies, les mesures, les objectifs, le délai prévu pour atteindre les objectifs et la mesure dans laquelle les objectifs ont été atteints à ce jour.

Les deux points de vue sur la mise en œuvre du devoir de diligence en matière de droits de l'homme se complètent. Les **chevauchements** sont clairement indiqués dans la check-list CDD afin de simplifier autant que possible les rapports, en particulier pour les entreprises qui présentent des rapports à la fois selon la loi de transposition de la directive sur la CSR-RUG et selon le PAN.

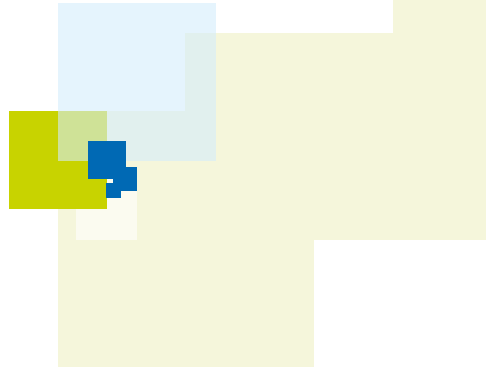
3.7 Informations de base sur les principaux aspects du développement durable dans le contexte politique

Le CDD se positionne dans le contexte d'importants cadres et accords internationaux et nationaux :

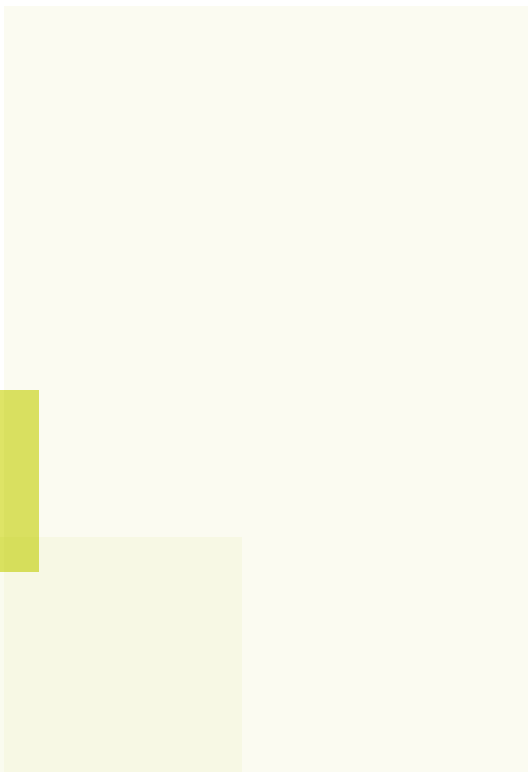
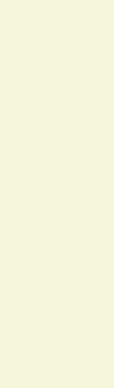
Avec les **objectifs de développement durable, ODD** (Sustainable Development Goals, SDG) de l'Agenda 2030 pour le développement durable, les États membres des Nations Unies ont pour la première fois adopté des objectifs mondiaux de durabilité ainsi que les principes déterminés dans l'Agenda. Les 17 ODD et leurs 169 sous-objectifs s'appliquent de la même manière dans les pays en développement, dans les pays nouvellement industrialisés et dans les pays industrialisés. Ils sont ainsi appropriés pour aider les entreprises allemandes à s'orienter, aussi bien en Allemagne qu'à l'étranger. Ces objectifs mondiaux de développement durable sont principalement mis en œuvre au niveau national. L'équivalent allemand est la **Stratégie allemande de développement durable**. Celle-ci concrétise l'importance essentielle des 17 objectifs mondiaux de développement durable (ODD) pour l'Allemagne et précise les mesures prises par le gouvernement allemand pour leur mise en œuvre en Allemagne, à l'aide des ressources de la politique extérieure et de développement allemande ainsi que des solutions innovantes made in Germany. Le gouvernement allemand définit les objectifs nationaux de développement durable pour lesquels il entend prendre des mesures dans les différents domaines politiques d'ici 2030. Les entreprises s'intéressent particulièrement aux objectifs et aux indicateurs de durabilité pertinents pour leurs domaines d'activité et leur environnement, ainsi qu'aux mesures permettant d'atteindre ces objectifs. Seuls quelques objectifs et indicateurs sont explicitement pertinents pour le secteur privé. Les sujets correspondants feront également l'objet d'une déclaration CDD (en particulier les critères CDD 4, 10, 11-13, 14-17 et les indicateurs de performance complémentaires). Dans certains cas, en fonction de secteurs

d'activité spécifiques et de leurs perspectives d'avenir, d'autres objectifs de la Stratégie allemande de développement durable peuvent être pertinents pour les entreprises.

En avril 2016, 175 états parmi lesquels les États-Unis, tous les États membres de l'UE, la Chine et 47 états africains ont signé l'**Accord de Paris** (anglais : Paris Agreement), lequel succède au protocole de Kyoto. Cet accord, qui est contraignant en droit international pour les États membres de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC), vise à limiter le réchauffement de la planète à un niveau bien inférieur à 2 °C et, si possible, inférieur à 1,5 °C par rapport aux niveaux préindustriels. L'Accord de Paris indique qu'une réduction des émissions de CO₂ de 80-95 % est requise pour atteindre cet objectif. Pour rendre compte de la manière dont elles assument leur responsabilité en matière de protection du climat, les entreprises utilisent les critères CDD 11-13, dans lesquels elles décrivent par exemples leurs objectifs, leurs mesures de réduction des émissions de gaz à effet de serre ainsi que le scénario climatique sur lequel se fonde le modèle d'entreprise.



4 Aide pratique à la rédaction d'une déclaration CDD



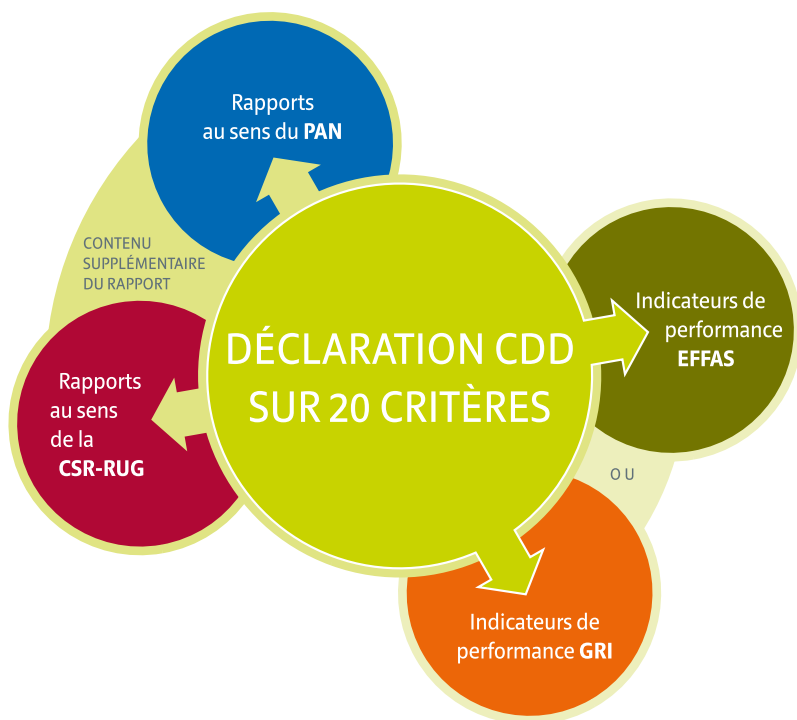
4.1 Check-list CDD

Check-list pour vérifier une déclaration CDD soumise

La présente check-list peut servir de guide pour rédiger la déclaration CDD. À l'aide de cette liste, le Bureau du Code de développement durable vérifie l'exhaustivité des publications sur la base des exigences du CDD. Les éléments de rapport requis sont les rapports sur les 20 critères CDD et les indicateurs de performance dans l'ensemble que vous avez choisi (GRI ou EFFAS). Le CDD vous offre en outre la possibilité d'intégrer les contenus d'autres rapports. Ils sont facultatifs dans le CDD et peuvent être sélectionnés indépendamment l'un de l'autre :

1. Rapports au sens de la loi de transposition de la directive sur la RSE (CSR-RUG)
2. Rapports au sens du Plan d'action national (PAN) pour les entreprises et les droits de l'homme

Aperçu des options de déclaration CDD



■ Aspects CDD

■ Normes GRI

■ EFFAS

■ CSR-RUG

■ PAN

Vous trouverez les détails complets des indicateurs des normes GRI dans la base de données CDD en ligne, dans votre profil d'entreprise (« Download » : Template). Pour des raisons de lisibilité, seules les rubriques sont représentées ici.

Informations générales

Nom et logo de l'entreprise, site internet, nombre d'employés, année de rapport, ensemble d'indicateurs utilisés, examen par un tiers, obligation de publication oui/non, Plan d'action national pour les entreprises et les droits de l'homme oui/non, contact

Décrivez votre modèle d'entreprise (entre autres : objet de l'entreprise, produits/services)

CRITÈRES 01-10 : CONCEPT DE DURABILITÉ

Critère CDD

01 STRATÉGIE

L'entreprise communique son intention de poursuivre ou non une stratégie de durabilité. Elle explique les mesures concrètes prises pour assurer une exploitation conforme aux normes sectorielles, nationales et internationales essentielles et reconnues.

Check-list

Aspect 1 :

Indiquez si votre entreprise poursuit une stratégie de durabilité autonome ou si celle-ci est intégrée dans la stratégie globale de l'entreprise. Si ce n'est pas encore le cas, indiquez quand vous avez l'intention d'élaborer une stratégie de durabilité.

Aspect 2 :

Indiquez les principaux domaines d'action définis par la stratégie de durabilité ou, en l'absence de stratégie de durabilité, les domaines d'action dans lesquels votre entreprise met déjà en œuvre des mesures de durabilité.

Aspect 3 :

Indiquez les normes et objectifs clés liés au développement durable sur lesquels votre entreprise fonde sa stratégie de durabilité.

02 PERTINENCE

L'entreprise fait état des aspects de ses propres activités commerciales ayant un impact important sur les aspects de la durabilité ainsi que de l'influence pertinente des aspects de la durabilité sur les activités commerciales. Elle analyse les effets positifs et négatifs et indique la manière dont ces résultats sont intégrés dans ses propres processus.

Check-list

Aspect 1 :

Décrivez les particularités environnementales, socio-économiques et politiques de l'environnement dans lequel votre entreprise opère.

Aspect 2 :

Décrivez les principales questions de durabilité influencées par vos activités commerciales. Présentez aussi bien les effets positifs que négatifs (perspective de l'intérieur vers l'extérieur).

Aspect 3 :

Décrivez les principales questions de durabilité qui ont un impact sur vos activités commerciales. Présentez aussi bien les effets positifs que négatifs (perspective de l'extérieur vers l'intérieur).

Aspect 4 :

Expliquez les opportunités et les risques qui découlent pour votre entreprise du traitement des questions de durabilité décrites. Citez les conclusions que vous en tirez pour votre gestion de la durabilité.

 Aspects CDD

 Normes GRI

 EFFAS

 CSR-RUG

 PAN

Vous trouverez les détails complets des indicateurs des normes GRI dans la base de données CDD en ligne, dans votre profil d'entreprise (« Download » : Template). Pour des raisons de lisibilité, seules les rubriques sont représentées ici.

Critère CDD

03 OBJECTIFS

L'entreprise communique les objectifs de durabilité qualitatifs et/ou quantitatifs ainsi que temporels fixés et opérationnalisés. Elle communique également les moyens mis en place pour contrôler le degré de réalisation de ces objectifs.

Check-list

Aspect 1 :

Indiquez les objectifs à moyen et long terme que votre entreprise s'est fixés dans le cadre de sa stratégie de durabilité.

Aspect 2 :

Citez les objectifs traités avec une priorité particulièrement élevée et expliquez comment et pourquoi vous arrivez à cette priorisation.

Aspect 3 :

Expliquez la méthode de contrôle de la réalisation des objectifs stratégiques de durabilité et indiquez le responsable au sein de l'entreprise.

Aspect 4 :

Indiquez si vous faites référence aux objectifs de développement durable des Nations Unies dans vos objectifs de durabilité et, si c'est le cas, de quelle manière.

04 NIVEAU DE LA CHAÎNE DE VALEUR

L'entreprise indique l'importance des aspects de durabilité pour la création de valeur et jusqu'à quel niveau de sa chaîne de valeur les critères de durabilité sont contrôlés.

Check-list

Aspect 1 :

Décrivez les étapes par lesquelles passent vos produits ou services dans la chaîne de valeur (par exemple de l'achat des matières premières au moment de la performance ou du recyclage).

Aspect 2 :

Indiquez quels aspects de la durabilité sont déterminants pour les étapes de création de valeur présentées. Expliquez également jusqu'à quel niveau de la chaîne de valeur les critères de durabilité sont contrôlés.

Aspect 3 :

Indiquez si vous avez connaissance des problèmes sociaux et environnementaux qui se posent à certaines étapes en particulier et de la manière dont ces problèmes sont traités.

Aspect 4 :

Indiquez si votre entreprise communique avec les fournisseurs et les autres partenaires commerciaux au sujet des problèmes mentionnés et, si c'est le cas, la manière dont vous communiquez et élaborez des solutions ensemble.

STRATÉGIE
01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20

■ Aspects CDD

■ Normes GRI

■ EFFAS

■ CSR-RUG

■ PAN

Vous trouverez les détails complets des indicateurs des normes GRI dans la base de données CDD en ligne, dans votre profil d'entreprise (« Download » : Template). Pour des raisons de lisibilité, seules les rubriques sont représentées ici.

Critère CDD

05 RESPONSABILITÉ

Les responsabilités de la direction de l'entreprise en matière de durabilité sont communiquées.

Check-list

Aspect 1 :

Indiquez comment la responsabilité centrale des questions de durabilité (stratégie, contrôle, analyse) est répartie au niveau opérationnel et au niveau de la direction.

Critère CDD

06 RÈGLES ET PROCESSUS

L'entreprise communique sur la manière dont la stratégie de durabilité est mise en œuvre par le biais de règles et de processus dans les activités opérationnelles.

Check-list

Aspect 1 :

Indiquez comment la stratégie de durabilité est ancrée dans les activités quotidiennes (règles internes, processus, normes).

07 CONTRÔLE

L'entreprise communique sur la procédure et les indicateurs de performance de durabilité utilisés dans la planification et le contrôle internes réguliers. Elle explique comment des processus appropriés garantissent la fiabilité, la comparabilité et la cohérence des données pour le contrôle interne et la communication externe.

Check-list

Aspect 1 :

Indiquez quels sont les indicateurs de performance collectés pour accompagner et contrôler les objectifs de durabilité.

Aspect 2 :

Indiquez de quelle manière vous assurez la fiabilité, la comparabilité et la cohérence des données.

Indicateurs de performance pour les critères 5 à 7

Norme GRI 102-16 : valeurs, principes, normes et codes de conduite de l'organisation

EFFAS S06-01 : pourcentage de tous les fournisseurs et partenaires de la chaîne d'approvisionnement ayant fait l'objet d'une évaluation quant au respect des critères ESG

EFFAS S06-02 : pourcentage de tous les fournisseurs et partenaires de la chaîne d'approvisionnement ayant fait l'objet d'un audit quant au respect des critères ESG

■ Aspects CDD

■ Normes GRI

■ EFFAS

■ CSR-RUG

■ PAN

Vous trouverez les détails complets des indicateurs des normes GRI dans la base de données CDD en ligne, dans votre profil d'entreprise (« Download » : Template). Pour des raisons de lisibilité, seules les rubriques sont représentées ici.

Critère CDD

08 MESURES INCITATIVES

L'entreprise communique sur la manière dont les objectifs convenus et la rémunération des dirigeants ainsi que des collaborateurs s'orientent également vers la réalisation des objectifs de durabilité et la création de valeur à long terme. Elle explique dans quelle mesure la réalisation de ces objectifs fait partie de l'évaluation du niveau de direction supérieur (conseil d'administration/direction) par l'organe de contrôle (conseil de surveillance/conseil consultatif).

Check-list

Aspect 1 :

Indiquez s'il existe un système de rémunération intégrant les objectifs de durabilité ou un autre système d'incitation non monétaire à l'attention des employés et des dirigeants et, si ce n'est pas le cas, si un tel système est prévu.

Aspect 2 :

Expliquez comment la réalisation des objectifs convenus avec les employés et la direction est contrôlée et indiquez les organismes chargés de ce contrôle.

Aspect 3 :

Indiquez si des objectifs de durabilité font déjà partie de l'évaluation du niveau de direction supérieur (conseil d'administration/direction) par l'organe de contrôle (conseil de surveillance/conseil consultatif) et, si c'est le cas, de quels objectifs il s'agit.

Indicateurs de performance pour le critère 8

Norme GRI 102-35 : politique de rémunération

Norme GRI 102-38 : rapport de la rémunération annuelle totale

09 PARTICIPATION DES PARTIES PRENANTES

L'entreprise communique sur la manière dont les parties prenantes sociale-ment et économiquement pertinentes sont identifiées et intégrées dans le processus de durabilité. Elle indique si un dialogue continu est maintenu avec les parties prenantes et, si c'est le cas, son déroulement ainsi que l'intégration des résultats obtenus dans le processus de durabilité.

Check-list

Aspect 1 :

Indiquez si une méthode a été utilisée pour identifier les parties prenantes les plus importantes pour l'entreprise et, si c'est le cas, laquelle.

Aspect 2 :

Décrivez ces parties prenantes.

Aspect 3 :

Décrivez la structure du dialogue avec les parties prenantes et comment les résultats de ce dialogue sont intégrés dans le développement ultérieur de la gestion de la durabilité.

Indicateur de performance pour le critère 9

Norme GRI 102-44 : principales questions et préoccupations soulevées

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20

GESTION DES PROCESSUS

■ Aspects CDD

■ Normes GRI

■ EFFAS

■ CSR-RUG

■ PAN

Vous trouverez les détails complets des indicateurs des normes GRI dans la base de données CDD en ligne, dans votre profil d'entreprise (« Download » : Template). Pour des raisons de lisibilité, seules les rubriques sont représentées ici.

Critère CDD

10 GESTION DES INNOVATIONS ET DES PRODUITS

L'entreprise communique sur la manière dont elle contribue, à l'aide de processus appropriés, à garantir que les innovations en matière de produits et de services améliorent la durabilité de sa propre utilisation des ressources et de celle des utilisateurs. Elle indique également si l'éventuel impact actuel et futur de ses principaux produits et services dans la chaîne de valeur et dans le cycle de vie du produit est évalué. Si c'est le cas, elle indique également le mode d'évaluation.

Check-list

Aspect 1 :

Indiquez les impacts sociaux et environnementaux des principaux produits et services, tant au niveau de leur création que de leur utilisation et de leur recyclage. Expliquez également comment ces impacts sont déterminés.

Aspect 2 :

Décrivez comment des processus d'innovation encouragent les performances en matière de durabilité dans votre entreprise.

Aspect 3 :

Décrivez l'impact que les processus d'innovation tout au long de la chaîne de création de valeur et dans le cycle de vie des produits peuvent avoir en matière de développement durable et montrez comment vous pouvez impliquer des partenaires commerciaux ainsi que d'autres acteurs dans les processus d'innovation tout au long de la chaîne de valeur.

Indicateurs de performance pour le critère 10

G4-FS11 : pourcentage des investissements financiers qui sont soumis à un test de sélection positif ou négatif pour des facteurs environnementaux ou sociaux (remarque : l'indicateur doit également être précisé en cas de déclaration selon les normes GRI.)

EFFAS E13-01 : amélioration de l'efficacité énergétique des propres produits par rapport à l'année précédente

EFFAS V04-12 : investissement total (CapEx) dans la recherche pour les domaines du modèle d'entreprise liés aux ESG, par exemple design écologique, processus de production éco-efficaces, réduction de l'impact sur la biodiversité, amélioration des conditions de santé et de sécurité pour les employés et les partenaires de la chaîne d'approvisionnement, développement d'opportunités ESG pour les produits, exprimé notamment en unités monétaires, par exemple en pourcentage des ventes

CRITÈRES 11-20 : ASPECTS DE DURABILITÉ

Critère CDD

11 UTILISATION DES RESSOURCES NATURELLES

L'entreprise communique sur la mesure dans laquelle elle fait appel à des ressources naturelles dans le cadre de ses activités commerciales. Sont concernés ici les matériaux utilisés ainsi que l'input et l'output relatifs à l'eau, au sol, aux déchets, à l'énergie, aux surfaces et à la biodiversité, sans oublier les émissions causées pour le cycle de vie des produits et des services.

Check-list

Aspect 1 :

Indiquez de manière qualitative quelles ressources naturelles sont essentielles dans les activités de votre entreprise ou sont influencées par vos activités.

Aspect 2 :

Indiquez, dans les unités de mesure appropriées, dans quelle mesure les ressources naturelles essentielles à l'activité de l'entreprise sont utilisées. Vous pouvez effectuer ici un classement des ressources les plus importantes.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

ENVIRONNEMENT
GESTION DES PROCESSUS

■ Aspects CDD

■ Normes GRI

■ EFFAS

■ CSR-RUG

■ PAN

Vous trouverez les détails complets des indicateurs des normes GRI dans la base de données CDD en ligne, dans votre profil d'entreprise (« Download » : Template). Pour des raisons de lisibilité, seules les rubriques sont représentées ici.

Critère CDD

12 GESTION DES RESSOURCES

L'entreprise communique les objectifs qualitatifs et quantitatifs qu'elle s'est fixés en matière d'efficacité des ressources, en particulier l'utilisation des énergies renouvelables, l'augmentation de la productivité des matières premières et la réduction de l'utilisation des services écosystémiques, les mesures et stratégies qu'elle poursuit à cet égard, la manière dont celles-ci ont été ou seront atteintes à l'avenir et les domaines dans lesquels elle perçoit des risques.

Check-list

Aspect 1 :

Indiquez les objectifs et le délai prévu pour la réalisation des objectifs en matière d'efficacité des ressources et d'aspects environnementaux de vos activités commerciales.

Aspect 2 :

Indiquez les stratégies et les mesures concrètes pour atteindre ces objectifs.

Aspect 3 :

Indiquez si les objectifs précédents ont été atteints et dans quelle mesure. Si vous n'avez pas réussi à atteindre vos objectifs, expliquez clairement les raisons de cet échec.

Aspect 4 :

Indiquez les principaux risques découlant de vos activités commerciales, de vos relations d'affaires et de vos produits et/ou services qui sont susceptibles d'avoir des effets négatifs sur les ressources et les écosystèmes.

Indicateurs de performance pour les critères 11 et 12

Norme GRI 301-1 : matières utilisées en poids ou en volume

Norme GRI 302-1 : consommation d'énergie au sein de l'organisation

Norme GRI 302-4 : réduction de la consommation d'énergie

Norme GRI 303-3 : prélèvement d'eau

Norme GRI 306-2 : déchets par type et méthode d'élimination

EFFAS E04-01 : poids total des déchets

EFFAS E05-01 : pourcentage du total des déchets recyclés

EFFAS E01-01 : consommation totale d'énergie

13 ÉMISSIONS AYANT DES EFFETS SUR LE CLIMAT

L'entreprise communique ses émissions de gaz à effet de serre (GES) conformément au Greenhouse Gas (GHG) Protocol ou aux normes qui en découlent et indique les objectifs de réduction des émissions qu'elle s'est elle-même fixés.

Check-list

Aspect 1 :	Identifiez les principales sources d'émissions et expliquez les principaux défis auxquels votre entreprise est confrontée en matière d'émissions liées au climat.
Aspect 2 :	Indiquez les objectifs et le délai prévu pour la réalisation des objectifs en matière d'émissions liées au climat et d'utilisation d'énergies renouvelables.
Aspect 3 :	Indiquez les stratégies et les mesures concrètes visant à réduire les émissions liées au climat et à encourager l'utilisation d'énergies renouvelables.
Aspect 4 :	Indiquez si les objectifs précédents ont été atteints et dans quelle mesure. Si vous n'avez pas réussi à atteindre vos objectifs, expliquez clairement les raisons de cet échec.
Aspect 5 :	Indiquez les valeurs de référence que vous utilisez pour les calculs, en particulier l'année de référence pour les calculs de réduction, les secteurs de l'entreprise auxquels s'appliquent les calculs, les facteurs d'émission et le régime que vous utilisez (par exemple Carbon Disclosure Project, GHG Protocol, indicateurs environnementaux Vfu pour les institutions financières).

Indicateurs de performance pour le critère 13

Norme GRI 305-1 :	émissions directes de GES (champ d'application 1)
Norme GRI 305-2 :	émissions indirectes de GES liées à l'énergie (champ d'application 2)
Norme GRI 305-3 :	autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)
Norme GRI 305-5 :	réduction des émissions de GES
EFFAS E02-01 :	total des émissions de GES (champs d'application 1, 2, 3)

■ Aspects CDD

■ Normes GRI

■ EFFAS

■ CSR-RUG

■ PAN

Vous trouverez les détails complets des indicateurs des normes GRI dans la base de données CDD en ligne, dans votre profil d'entreprise (« Download » : Template). Pour des raisons de lisibilité, seules les rubriques sont représentées ici.

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20

ENVIRONNEMENT

CSR-RUG : questions environnementales

Si vous souhaitez également utiliser votre déclaration CDD pour remplir vos obligations de publication en vertu de la loi de transposition de la directive sur la RSE, vous pouvez utiliser la check-list suivante pour identifier les points à l'aide desquels le bureau CDD vérifie l'exhaustivité formelle de votre déclaration. Les informations pertinentes sur les questions environnementales peuvent être indiquées à l'endroit approprié dans votre déclaration (critères 11 à 13). Les exigences indiquées en italique sont déjà satisfaites par l'aspect CDD correspondant.

1. Compte-rendu du concept de gestion poursuivi

- a. *Objectifs et délai prévu pour la réalisation des objectifs (critère 12, aspect 1 et critère 13, aspect 1)*
- b. Manière dont laquelle la direction de l'entreprise est impliquée dans le concept
- c. *Stratégies et mesures concrètes pour atteindre ces objectifs (critère 12, aspect 2 et critère 13, aspect 3)*
- d. Processus internes pour contrôler la mise en œuvre des mesures

2. Compte-rendu des résultats du concept

- a. *Si les objectifs précédents ont été atteints, indiquer dans quelle mesure (critère 12, aspect 2 et critère 13, aspect 4)*
- b. Méthode permettant de déterminer à quel moment le concept doit être adapté (si applicable) et les conclusions en ayant été tirées

3. Compte-rendu des risques

- a. Méthodes utilisées pour identifier et filtrer les principaux risques (processus de diligence raisonnable)
- b. *Principaux risques découlant de vos activités commerciales et très susceptibles d'avoir des effets négatifs sur les questions environnementales (critère 12, aspect 4)*
- c. *Principaux risques découlant de vos relations commerciales et très susceptibles d'avoir des effets négatifs sur les questions environnementales (critère 12, aspect 4)*
- d. *Principaux risques découlant de vos produits et services et très susceptibles d'avoir des effets négatifs sur les questions environnementales (critère 12, aspect 4)*

14 DROITS DES SALARIÉS

L'entreprise explique les principes appliqués pour se conformer aux normes nationales et internationales reconnues en matière de droits des salariés, encourage la participation des collaborateurs et collaboratrices à la vie de l'entreprise ainsi qu'à la gestion de la durabilité de l'entreprise et indique les objectifs fixés à cet égard, les résultats obtenus à ce jour et les domaines dans lesquels elle perçoit des risques.

Check-list

Aspect 1 : Indiquez les objectifs et le délai prévu pour atteindre les objectifs en matière de respect des droits des salariés (notamment normes nationales et internationales, conditions de travail, respect des droits syndicaux, respect des droits des employés à l'information, à la santé et à la sécurité au travail).
Aspect 2 : Indiquez les stratégies et les mesures concrètes visant à respecter les droits des salariés et la participation des salariés au-delà des exigences légales.
Aspect 3 : Indiquez de quelle manière la participation des employés à la gestion de la durabilité de l'entreprise est encouragée.
Aspect 4 : Indiquez si l'entreprise est active au niveau international. Si c'est le cas, indiquez : <ul style="list-style-type: none"> · si et comment les normes allemandes peuvent être appliquées à l'étranger. · quelles règles internationales sont respectées.
Aspect 5 : Indiquez les principaux risques découlant de vos activités commerciales, de vos relations d'affaires et de vos produits et/ou services qui sont susceptibles d'avoir des effets négatifs sur les droits des salariés.

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20

SOCIÉTÉ

■ Aspects CDD ■ Normes GRI ■ EFFAS ■ CSR-RUG ■ PAN

Vous trouverez les détails complets des indicateurs des normes GRI dans la base de données CDD en ligne, dans votre profil d'entreprise (« Download » : Template). Pour des raisons de lisibilité, seules les rubriques sont représentées ici.

Critère CDD

15 ÉGALITÉ DES CHANCES

L'entreprise communique sur la manière dont elle met en œuvre les processus aux niveaux national et international ainsi que les principes mis en place pour atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés pour promouvoir l'égalité des chances et la diversité, la santé et la sécurité au travail, la co-détermination, l'intégration des migrants et des personnes en situation de handicap, une rémunération juste et un équilibre vie professionnelle/vie privée.

Check-list

Aspect 1 :

Indiquez les objectifs et le délai prévu pour la réalisation des objectifs en matière d'égalité des chances et de diversité dans l'entreprise, de rémunération appropriée pour tous les employés, de compatibilité de la famille et de la carrière ainsi que d'intégration.

Aspect 2 :

Indiquez les stratégies et les mesures concrètes pour l'égalité des chances et la diversité dans l'entreprise, une rémunération appropriée pour tous les employés, la compatibilité de la famille et de la carrière ainsi que l'intégration.

Aspect 3 :

Indiquez si les objectifs précédents ont été atteints et dans quelle mesure. Si vous n'avez pas réussi à atteindre vos objectifs, expliquez clairement les raisons de cet échec.

16 QUALIFICATION

L'entreprise communique les objectifs qu'elle s'est fixés ainsi que les mesures prises pour promouvoir et adapter à l'évolution démographique l'employabilité, c'est-à-dire la capacité de tous les collaborateurs et collaboratrices à participer au monde du travail et professionnel, ainsi que les domaines dans lesquels elle perçoit des risques.

Check-list

Aspect 1 :

Indiquez les objectifs et le délai prévu pour atteindre les objectifs de promotion de l'employabilité de tous les salariés, notamment en ce qui concerne la formation (continue), la gestion de la santé, la numérisation et la réponse aux défis du changement démographique.

Aspect 2 :

Indiquez les stratégies et les mesures concrètes pour la promotion de l'employabilité de tous les salariés, notamment en ce qui concerne la formation (continue), la gestion de la santé, la numérisation et la réponse aux défis du changement démographique.

Aspect 3 :

Indiquez si les objectifs précédents ont été atteints et dans quelle mesure. Si vous n'avez pas réussi à atteindre vos objectifs, expliquez clairement les raisons de cet échec.

Aspect 4 :

Indiquez les principaux risques découlant de vos activités commerciales, de vos relations d'affaires et de vos produits et services qui sont susceptibles d'avoir des effets négatifs sur les qualifications.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

SOCIÉTÉ 15

16

17

18

19

20

■ Aspects CDD

■ Normes GRI

■ EFFAS

■ CSR-RUG

■ PAN

Vous trouverez les détails complets des indicateurs des normes GRI dans la base de données CDD en ligne, dans votre profil d'entreprise (« Download » : Template). Pour des raisons de lisibilité, seules les rubriques sont représentées ici.

Indicateurs de performance pour les critères 14 à 16

Norme GRI 403-4 : participation des employés, consultation et communication sur la santé et la sécurité au travail
Norme GRI 403-9 (a + b) : accidents du travail
Norme GRI 403-10 (a + b) : maladies liées au travail
Norme GRI 404-1 : nombre moyen d'heures de formation et de formation continue par an et par salarié
Norme GRI 405-1 : diversité dans les organes de contrôle et parmi les employés
Norme GRI 406-1 : incidents de discrimination et mesures correctives prises
EFFAS S03-01 : structure et répartition par âge (nombre d'ETP par groupe d'âge)
EFFAS S10-01 : part des femmes ETP dans le nombre total de salariés
EFFAS S10-02 : part des femmes ETP dans les postes de direction par rapport au total des ETP dans les postes de direction
EFFAS S02-02 : dépenses moyennes de formation par ETP par an

Si vous souhaitez également utiliser votre déclaration CDD pour remplir vos obligations de publication en vertu de la loi de transposition de la directive sur la RSE, vous pouvez utiliser la check-list suivante pour identifier les points à l'aide desquels le bureau CDD vérifie l'exhaustivité formelle de votre déclaration. Les informations pertinentes sur les questions relatives aux employés peuvent être indiquées à l'endroit approprié dans votre déclaration (critères 14 à 16). Les exigences indiquées en italique sont déjà satisfaites par l'aspect CDD correspondant.

1. Compte-rendu du concept de gestion poursuivi	<p>a. <i>Objectifs et délai prévu pour la réalisation des objectifs</i> (critère 14, aspect 1 ; critère 15, aspect 1 et critère 16, aspect 1)</p> <p>b. Manière dont laquelle la direction de l'entreprise est impliquée dans le concept</p> <p>c. <i>Stratégies et mesures concrètes pour atteindre ces objectifs</i> (critère 14, aspect 2 ; critère 15, aspect 2 et critère 16, aspect 2)</p> <p>d. Processus internes pour contrôler la mise en œuvre des mesures</p>	01 02 03 04 05 06 07
2. Compte-rendu des résultats du concept	<p>a. <i>Si les objectifs précédents ont été atteints, indiquer dans quelle mesure</i> (critère 15, aspect 3 et critère 16, aspect 3)</p> <p>b. Méthode permettant de déterminer à quel moment le concept doit être adapté (si applicable) et les conclusions en ayant été tirées</p>	08 09 10
3. Compte-rendu des risques	<p>a. Méthodes utilisées pour identifier et filtrer les principaux risques (processus de diligence raisonnable)</p> <p>b. <i>Principaux risques découlant de vos activités commerciales et très susceptibles d'avoir des effets négatifs sur les questions relatives aux employés</i> (critère 14, aspect 5 et critère 16, aspect 4)</p> <p>c. <i>Principaux risques découlant de vos relations commerciales et très susceptibles d'avoir des effets négatifs sur les questions relatives aux employés</i> (critère 14, aspect 5 et critère 16, aspect 4)</p> <p>d. <i>Principaux risques découlant de vos produits et services et très susceptibles d'avoir des effets négatifs sur les questions relatives aux employés</i> (critère 14, aspect 5 et critère 16, aspect 4)</p>	11 12 13 14 15 16

SOCIÉTÉ

Critère CDD

17 DROITS DE L'HOMME

L'entreprise communique les mesures, les stratégies et les objectifs de l'entreprise et de sa chaîne d'approvisionnement afin de garantir le respect des droits de l'homme dans le monde entier ainsi que de prévenir le travail forcé, le travail des enfants et toute forme d'exploitation. Les résultats des mesures et les éventuels risques doivent également être pris en compte.

Check-list

Aspect 1 :

Indiquez les objectifs et le délai prévu pour atteindre les objectifs de respect des droits de l'homme en ce qui concerne votre propre entreprise, vos éventuelles filiales ainsi que les fournisseurs et les prestataires de services.

Aspect 2 :

Indiquez les stratégies et les mesures concrètes pour le respect des droits de l'homme en ce qui concerne votre propre entreprise, vos éventuelles filiales ainsi que les fournisseurs.

Aspect 3 :

Indiquez si les objectifs précédents ont été atteints et dans quelle mesure. Si vous n'avez pas réussi à atteindre vos objectifs, expliquez clairement les raisons de cet échec.

Aspect 4 :

Indiquez les principaux risques découlant de vos activités commerciales, de vos relations d'affaires et de vos produits et/ou services qui sont susceptibles d'avoir des effets négatifs sur les droits de l'homme.

Indicateurs de performance pour le critère 17

Norme GRI 412-3 : accords et contrats d'investissement importants contenant des clauses relatives aux droits de l'homme ou qui ont été examinés sous l'angle des droits de l'homme

Norme GRI 412-1 : sites sur lesquels un examen de conformité aux droits de l'homme ou une évaluation d'impact sur les droits de l'homme a été réalisé

Norme GRI 414-1 : nouveaux fournisseurs évalués selon des critères sociaux

Norme GRI 414-2 : impacts sociaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises

EFFAS S07-02 II : pourcentage de toutes les installations certifiées selon la norme SA 8000

Si vous souhaitez également utiliser votre déclaration CDD pour remplir vos obligations de publication en vertu de la loi de transposition de la directive sur la RSE, vous pouvez utiliser la check-list suivante pour identifier les points à l'aide desquels le bureau CDD vérifie l'exhaustivité formelle de votre déclaration. Les exigences indiquées en italique sont déjà satisfaites par l'aspect CDD correspondant.

1. Compte-rendu du concept de gestion poursuivi

- a. *Objectifs et délai prévu pour la réalisation des objectifs (critère 17, aspect 1)*
- b. Manière dont laquelle la direction de l'entreprise est impliquée dans le concept
- c. *Stratégies et mesures concrètes pour atteindre ces objectifs (critère 17, aspect 2)*
- d. Processus internes pour contrôler la mise en œuvre des mesures

2. Compte-rendu des résultats du concept

- a. *Si les objectifs précédents ont été atteints, indiquer dans quelle mesure (critère 17, aspect 3)*
- b. Méthode permettant de déterminer à quel moment le concept doit être adapté (si applicable) et les conclusions en ayant été tirées

3. Compte-rendu des risques

- a. Méthodes utilisées pour identifier et filtrer les principaux risques (processus de diligence raisonnable)
- b. *Principaux risques découlant de vos activités commerciales et très susceptibles d'avoir des effets négatifs sur les droits de l'homme (critère 17, aspect 4)*
- c. *Principaux risques découlant de vos relations commerciales et très susceptibles d'avoir des effets négatifs sur les droits de l'homme (critère 17, aspect 4)*
- d. *Principaux risques découlant de vos produits et services et très susceptibles d'avoir des effets négatifs sur les droits de l'homme (critère 17, aspect 4)*

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

SOCIÉTÉ 16

17

18

19

20

■ Aspects CDD

■ Normes GRI

■ EFFAS

■ CSR-RUG

■ PAN

Vous trouverez les détails complets des indicateurs des normes GRI dans la base de données CDD en ligne, dans votre profil d'entreprise (« Download » : Template). Pour des raisons de lisibilité, seules les rubriques sont représentées ici.

PAN pour les entreprises et les droits de l'homme

Si vous souhaitez joindre à votre déclaration CDD un rapport (élément 4 du devoir de diligence) conformément au Plan d'action national pour les entreprises et les droits de l'homme, veuillez fournir un rapport supplémentaire conforme à la check-list suivante. Les exigences indiquées en italique sont déjà satisfaites par l'aspect CDD correspondant.

1. Déclaration de principes sur le respect des droits de l'homme

- Indiquez si votre entreprise possède sa propre politique de respect des droits de l'homme et si cette politique inclut les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT.
- La direction a-t-elle approuvé la déclaration de principes ?
- Décrivez la communication interne et externe de votre entreprise sur la déclaration de principes.
- À quel niveau la responsabilité des questions relatives aux droits de l'homme est-elle ancrée ? (Check-list CSR-RUG 1b)
- Quel est le champ d'application de la directive ? (quels sites, quelles filiales, etc.)

2. Procédures d'identification des impacts négatifs réels et potentiels sur les droits de l'homme

- Indiquez si et comment votre entreprise analyse les risques en matière de droits de l'homme (par les activités commerciales, par les relations d'affaires, par les produits et services, sur les sites, par les conditions politiques). (critère 17, aspect 4)
- Les groupes de personnes particulièrement vulnérables sont-ils inclus dans l'évaluation des risques ?
- Quel est votre estimation des risques en matière de droits de l'homme et de vos propres possibilités d'influence pour les prévenir ?
- Comment les risques liés aux droits de l'homme sont-ils intégrés dans la gestion des risques de votre entreprise ?

3. Mesures pour l'élément/le contrôle de l'efficacité : mécanisme de traitement des plaintes

- Existe-t-il des formations sur le thème des droits de l'homme pour les employés ?
- Indiquez si le respect des droits de l'homme fait l'objet d'un examen et, si c'est le cas, la méthode utilisée.
- Décrivez les mécanismes internes de traitement des plaintes et les responsabilités claires au sein de l'entreprise ou expliquez de quelle manière l'accès aux procédures externes de traitement des plaintes est assuré.
- Les mécanismes de dénonciation s'appliquent-ils également aux fournisseurs ?

4. Devoir de diligence en matière de droits de l'homme dans la chaîne de valeur

- Avez-vous un code de conduite pour les entreprises fournisseuses qui inclut les quatre principes de base de l'OIT ?
- Indiquez si un examen des risques en matière de droits de l'homme est effectué avant de conclure un partenariat commercial et, si c'est le cas, la méthode utilisée.
- Les entreprises fournisseuses sont-elles formées aux droits de l'homme ?
- Quels sont les processus utilisés par votre entreprise pour garantir le respect des droits de l'homme par les entreprises fournisseuses ?
- Prenez-vous des mesures (avec les entreprises fournisseuses) en cas de conflit ou coopérez-vous avec d'autres acteurs ? Si oui, avec lesquels ?
- Quels sont les concepts d'indemnisation ? Indiquez les cas survenus pendant la période de référence.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

SOCIÉTÉ 16

17

18

19

20

■ Aspects CDD

■ Normes GRI

■ EFFAS

■ CSR-RUG

■ PAN

Vous trouverez les détails complets des indicateurs des normes GRI dans la base de données CDD en ligne, dans votre profil d'entreprise (« Download » : Template). Pour des raisons de lisibilité, seules les rubriques sont représentées ici.

Critère CDD

18 COMMUNAUTÉ

L'entreprise communique sur la manière dont elle contribue aux communautés dans les régions où elle mène des activités commerciales importantes.

Check-list

Aspect 1 :

Indiquez les stratégies et les mesures concrètes par lesquelles votre entreprise contribue à la communauté, notamment en allant au-delà de son activité principale et en abordant les questions sociales, environnementales, culturelles et économiques dans les communes ou les régions et en recherchant le dialogue avec les personnes, les institutions et les associations au niveau communal et régional.

Indicateur de performance pour le critère 18

Norme GRI 201-1 : valeur économique directement générée et distribuée

CSR-RUG : questions de société

Si vous souhaitez également utiliser votre déclaration CDD pour remplir vos obligations de publication en vertu de la loi de transposition de la directive sur la RSE, vous pouvez utiliser la check-list suivante pour identifier les points à l'aide desquels le bureau CDD vérifie l'exhaustivité formelle de votre déclaration. Les exigences indiquées en italique sont déjà satisfaites par l'aspect CDD correspondant.

1. Compte-rendu du concept de gestion poursuivi

- a. Objectifs et délai prévu pour la réalisation des objectifs
- b. Manière dont laquelle la direction de l'entreprise est impliquée dans le concept
- c. *Stratégies et mesures concrètes pour atteindre ces objectifs (critère 18, aspect 1)*
- d. Processus internes pour contrôler la mise en œuvre des mesures

2. Compte-rendu des résultats du concept

- a. Si les objectifs précédents ont été atteints, indiquer dans quelle mesure
- b. Méthode permettant de déterminer à quel moment le concept doit être adapté (si applicable) et les conclusions en ayant été tirées

3. Compte-rendu des risques

- a. Méthodes utilisées pour identifier et filtrer les principaux risques (processus de diligence raisonnable)
- b. Principaux risques découlant de vos activités commerciales et très susceptibles d'avoir des effets négatifs sur les questions de société
- c. Principaux risques découlant de vos relations commerciales et très susceptibles d'avoir des effets négatifs sur les questions de société
- d. Principaux risques découlant de vos produits et services et très susceptibles d'avoir des effets négatifs sur les questions de société

19 PRISE D'INFLUENCE POLITIQUE

Toutes les entrées pertinentes dans les processus législatifs, toutes les entrées dans les listes de lobbies, tous les paiements importants de cotisations, toutes les contributions aux gouvernements et tous les dons aux partis et aux politiciens doivent être rendus publics et différenciés par pays.

Check-list

Aspect 1 :

Indiquez quels sont les processus législatifs en vigueur pertinents pour l'entreprise et sous quelle forme ces entrées ont été faites.

Aspect 2 :

Expliquez si votre entreprise ou votre association professionnelle exerce une influence politique et, si c'est le cas, le type d'influence exercé. À indiquer également pour les dons aux partis : quelles sommes avez-vous données à quels partis politiques au cours de l'année écoulée ?

Aspect 3 :

Indiquez les critères utilisés pour décider de l'engagement politique de l'entreprise.

Aspect 4 :

Indiquez les organisations politiquement actives dont l'entreprise est membre.

Indicateurs de performance pour le critère 19

Norme GRI 415-1 : dons à des partis

EFFAS G01-01 : paiements en faveur de partis politiques en pourcentage du chiffre d'affaires total

■ Aspects CDD

■ Normes GRI

■ EFFAS

■ CSR-RUG

■ PAN

Vous trouverez les détails complets des indicateurs des normes GRI dans la base de données CDD en ligne, dans votre profil d'entreprise (« Download » : Template). Pour des raisons de lisibilité, seules les rubriques sont représentées ici.

Critère CDD

20 CONDUITE CONFORME À LA LOI ET AUX DIRECTIVES

L'entreprise communique les mesures, normes, systèmes et processus existants pour prévenir les comportements illégaux et en particulier la corruption, la manière dont ils sont contrôlés, les résultats obtenus à cet égard et les risques. Elle évoque les mesures mises en place afin d'empêcher, de déceler et de sanctionner la corruption et les autres violations au sein de l'entreprise.

Check-list

<p>Aspect 1 : Indiquez les stratégies, les mesures concrètes, les normes, les systèmes et les processus visant à prévenir les comportements illégaux et en particulier la corruption. Détaillez les mesures mises en place afin d'empêcher, de déceler et de sanctionner la corruption et les autres violations au sein de l'entreprise.</p>
<p>Aspect 2 : Indiquez la méthode de contrôle de la mise en œuvre des stratégies, mesures, normes, systèmes et processus.</p>
<p>Aspect 3 : Indiquez qui, dans votre entreprise, est responsable de la conformité et comment la direction est impliquée.</p>
<p>Aspect 4 : Indiquez la manière dont les cadres et les employés sont sensibilisés à ce sujet.</p>
<p>Aspect 5 : Indiquez si les objectifs précédents ont été atteints et dans quelle mesure. Si vous n'avez pas réussi à atteindre vos objectifs, expliquez clairement les raisons de cet échec.</p>
<p>Aspect 6 : Indiquez les principaux risques découlant de vos activités commerciales, de vos relations d'affaires et de vos produits et services qui sont susceptibles d'avoir des effets négatifs sur la lutte contre la corruption et les pots-de-vin.</p>

Indicateurs de performance pour le critère 20

<p>Norme GRI 205-1 : sites d'exploitation ayant fait l'objet d'une vérification des risques de corruption</p>
<p>Norme GRI 205-3 : incidents de corruption confirmés et mesures prises</p>
<p>Norme GRI 419-1 : non-respect des lois et règlements dans le domaine social et économique</p>

EFFAS V01-01 : frais et amendes suite à des poursuites et des procédures pour comportement anti-concurrentiel, antitrust et violation de monopole

EFFAS V02-01 : pourcentage du chiffre d'affaires dans les régions dont l'indice de corruption de Transparency International est inférieur à 60

CSR-RUG : lutte contre la corruption et les pots-de-vin

Si vous souhaitez également utiliser votre déclaration CDD pour remplir vos obligations de publication en vertu de la loi de transposition de la directive sur la RSE, vous pouvez utiliser la check-list suivante pour identifier les points à l'aide desquels le bureau CDD vérifie l'exhaustivité formelle de votre déclaration. Les informations pertinentes sur la lutte contre la corruption et les pots-de-vin peuvent être indiquées à l'endroit approprié dans votre déclaration (critères 19 et 20). Les exigences indiquées en italique sont déjà satisfaites par l'aspect CDD correspondant.

1. Compte-rendu du concept de gestion poursuivi

- a. Objectifs et délai prévu pour la réalisation des objectifs
- b. *Manière dont laquelle la direction de l'entreprise est impliquée dans le concept (critère 20, aspect 3)*
- c. *Stratégies et mesures concrètes pour atteindre ces objectifs (critère 20, aspect 1)*
- d. *Processus internes pour contrôler la mise en œuvre des mesures (critère 20, aspect 2)*

2. Compte-rendu des résultats du concept

- a. *Si les objectifs précédents ont été atteints, indiquer dans quelle mesure (critère 20, aspect 4)*
- b. Méthode permettant de déterminer à quel moment le concept doit être adapté (si applicable) et les conclusions en ayant été tirées

3. Compte-rendu des risques

- a. Méthodes utilisées pour identifier et filtrer les principaux risques (processus de diligence raisonnable)
- b. *Principaux risques découlant de vos activités commerciales et très susceptibles d'avoir des effets négatifs sur la lutte contre la corruption et les pots-de-vin (critère 20, aspect 6)*
- c. *Principaux risques découlant de vos relations commerciales et très susceptibles d'avoir des effets négatifs sur la lutte contre la corruption et les pots-de-vin (critère 20, aspect 6)*
- d. *Principaux risques découlant de vos produits et services et très susceptibles d'avoir des effets négatifs sur la lutte contre la corruption et les pots-de-vin (critère 20, aspect 6)*

■ Aspects CDD

■ Normes GRI

■ EFFAS

■ CSR-RUG

■ PAN

Vous trouverez les détails complets des indicateurs des normes GRI dans la base de données CDD en ligne, dans votre profil d'entreprise (« Download » : Template). Pour des raisons de lisibilité, seules les rubriques sont représentées ici.

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20

SOCIÉTÉ

4.2 Votre chemin vers la déclaration CDD

4.2.1 Préparation et collecte d'informations

Faites-vous dès le début une vue d'ensemble des exigences du CDD. Vous trouverez notre check-list à ce sujet dans la présente brochure (voir chapitre 4.1). Clarifiez en interne si des processus en amont sont nécessaires pour la rédaction de rapports, par exemple la mise en place d'un groupe de travail ou la réalisation d'une analyse de pertinence. Vérifiez également à l'avance si vous souhaitez faire appel à une assistance externe, par exemple un partenaire de formation CDD. Déterminez quel ensemble d'indicateurs (GRI ou EFFAS) est le mieux adapté à votre entreprise. Décidez du contenu de rapport supplémentaire que vous souhaitez intégrer (loi de transposition de la directive sur la CSR-RUG, PAN pour les entreprises et les droits de l'homme) et clarifiez la situation actuelle des données dans l'entreprise. Identifiez les services ou les acteurs (par exemple contrôle de gestion, gestion du personnel, responsables de la conformité, responsables environnementaux) qui peuvent fournir des informations sur la durabilité. Il est conseillé de les contacter le plus tôt possible et de les impliquer dans la suite du processus. Si vous n'avez pas l'habitude de rédiger des rapports, prévoyez suffisamment de temps pour vous familiariser avec le processus et pour permettre des boucles de coordination avec d'autres acteurs. Il est également conseillé aux entreprises soumises à l'obligation de rapport selon la loi de transposition de la directive sur la CSR-RUG d'envisager la participation du conseil d'administration, de l'audit/de l'expertise comptable et du conseil de surveillance dans leur calendrier de rédaction de la déclaration.

4.2.2 Utilisation de la base de données CDD

Enregistrez-vous dans la base de données CDD et créez une déclaration pour l'année de rapport correspondante. Effectuez les réglages souhaités pour l'année de rapport en cours sous « Informations générales ». Vous pouvez également spécifier ici l'ensemble d'indicateurs (normes GRI ou EFFAS) que vous souhaitez utiliser. Le menu « Comptes assignés » vous permet d'autoriser d'autres collègues ainsi qu'une société de conseil externe à modifier la déclaration. Il est possible de formater individuellement des sections de texte et d'insérer des tableaux ainsi que des graphiques dans la base de données. La rubrique « Instructions et contact » contient des liens vers des documents de travail utiles et vous permet de contacter directement l'équipe CDD. Vous pouvez également utiliser la base de données CDD et sa fonction de comparaison comme un « réservoir de connaissances » pour les suggestions de la part d'autres utilisateurs du CDD.

4.2.3 Rédaction de la déclaration

Rédigez maintenant les textes de votre déclaration CDD, soit à l'aide du modèle (disponible sous « Téléchargements » dans votre profil de base de données), soit directement dans la base de données. Vous pouvez sauvegarder vos progrès à tout moment dans la base de données et continuer à travailler à un autre moment. Des informations sur les paramètres de base de la publication, tels les limites de publication et les définitions utilisées se trouvent dans la base de données CDD, sous « Informations générales ».

Utilisez les critères pour vos rapports courts et les indicateurs de performance pour vos informations quantitatives. Si nécessaire, utilisez d'autres indicateurs de performance spécifiques à votre secteur ou à votre entreprise.

PERTINENCE

Les informations pertinentes relatives aux critères doivent impérativement être fournies dans le rapport.

Dans le CDD, les questions de durabilité sont considérées comme pertinentes si elles entrent dans l'une des catégories suivantes.

- **Perspective extérieur-intérieur** : questions de durabilité associées à des opportunités ou des risques pour les pratiques commerciales, l'exercice ou la situation de l'entreprise (pertinence pour l'entreprise)
- **Perspective intérieur-extérieur** : questions de durabilité sur lesquelles les activités commerciales, les relations d'affaires, les produits et les services de l'entreprise sont susceptibles d'avoir un impact positif ou négatif (pertinence de la durabilité)
- **Point de vue des parties prenantes** : questions de durabilité qui sont définies comme pertinentes par les parties prenantes (pertinence des parties prenantes)

Rédigez un rapport sur le contenu demandé (comply) ou justifiez de manière objective pourquoi certaines informations ne peuvent pas (encore) être fournies sur certains aspects (explain). Si vous devez d'abord mettre en place des processus pour une question, ajoutez directement à votre explication une date butoir à laquelle vous souhaitez présenter ce contenu.

Afin d'attirer l'attention des lecteurs sur le contenu central, le contenu des rapports doit être aussi long que nécessaire et aussi court que possible. Nous recommandons une longueur de texte de 500 à 3 000 caractères par critère.

Pour les organisations opérant au niveau international, il peut s'avérer judicieux dans certains cas, après validation de la version allemande, de soumettre également une version anglaise de la déclaration CDD. Les traductions sont vérifiées sur le principe du hasard par l'équipe CDD, puis validées pour publication..

4.2.4 Processus d'examen CDD

Une fois que vous avez saisi toutes les informations dans la base de données, vous pouvez soumettre la déclaration dans « Statut de votre profil ». L'équipe CDD reçoit ensuite automatiquement une notification et commence l'examen de l'exhaustivité formelle. Vous n'avez pas la possibilité de modifier les textes tant que cet examen est en cours.

Vous recevrez un retour d'information du Bureau CDD dans les trois semaines suivant la soumission de votre déclaration CDD. Nous vous informerons par e-mail une fois l'examen terminé. Vous pouvez consulter notre feedback directement dans la base de données. L'évaluation du contenu, l'émission d'avis ou un examen de la conformité juridique des textes soumis ne font pas partie de l'examen de l'exhaustivité formelle par le Bureau CDD. Veuillez modifier tous les aspects indiqués en rouge (« manquant ») dans l'aperçu du statut. Cliquez sur « Détails » pour obtenir plus d'informations et consulter les éventuels commentaires de l'équipe CDD. Nous vous recommandons de prévoir au moins une boucle de feedback dans votre timing. Vous n'avez pas besoin de mettre en évidence les modifications que vous apportez à vos textes après avoir reçu un feedback, celles-ci apparaissent automatiquement à l'équipe CDD lorsque les textes sont de nouveau soumis dans la base de données.

Les données sur les indicateurs de performance qui ne sont pas encore disponibles au moment de la première présentation de la déclaration CDD peuvent également être ajoutées ultérieurement. L'équipe CDD peut ainsi d'ores et déjà examiner les textes, ce qui permet souvent de soulager le calendrier des entreprises soumises à l'obligation de publication. L'équipe CDD recommande de ne pas soumettre la déclaration CDD à l'examen du conseil de surveillance en tant que publication non financière avant que l'équipe CDD ne l'ait approuvée pour publication. Toute demande de changement par le conseil de surveillance est possible ultérieurement, à condition qu'elle continue à respecter les exigences formelles du CDD.

Dès que toutes les informations sont formellement complètes (comply ou explain) et que toutes les coches de la liste de statut sont vertes, nous vous envoyons l'approbation de publication de votre déclaration CDD. Tant que celle-ci n'a pas été publiée, elle n'est visible que par vous-même. Même une fois la déclaration CDD publiée dans la base de données, vous serez le seul à pouvoir voir si le contenu d'un rapport a été jugé comply ou explain.

Vous avez la possibilité de publier vous-même votre profil dans la base de données CDD après approbation de notre part, ou vous pouvez faire en sorte qu'il soit publié directement par nos soins après un examen final en modifiant les paramètres appropriés de la base de données, sous « Statut de votre profil ». Vous recevrez les marque-pages utilisateur CDD après la publication. Veuillez noter que le CDD est une norme de transparence et non une certification.

CRITERIA 5-10 CONCERNING PROCESS MANAGEMENT				Fehlt	Comply	Explain
5. Responsibility	▸ details	records found	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6. Rules and Processes	▸ details	Criterion incomplete	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7. Control	▸ details	Criterion incomplete	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Key Performance Indicators to criteria 5 to 7	▸ details	records found	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8. Incentive Systems	▸ details	records found	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Key Performance Indicators to criteria 8	▸ details	records found	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
9. Stakeholder Engagement	▸ details	records found	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Key Performance Indicators to criteria 9	▸ details	records found	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10. Innovation and Product Management	▸ details	Criterion incomplete	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
1						
Aspect 1			<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<p>State the impacts that the key products and services have on the social and environmental aspects of sustainability, both during their creation and when used and reclaimed. Also explain how these impacts are ascertained.</p>						
2						
Aspect 2			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<p>Describe how your company's sustainability performance is promoted by means of innovation processes.</p> <p>Note of the Sustainable Code Team from 08.04.2020 : </p> <p>Please describe your internal innovation processes such as employee suggestion system.</p>						
3						
Aspect 3			<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<p>Describe the effect that innovation processes all along the value chain and within the product life cycle can have in the interests of sustainable development and demonstrate how you involve business partners and other stakeholders along the value chain in your innovation processes.</p>						
Key Performance Indicators to criteria 10	▸ details	records found	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Aperçu du statut dans la base de données CDD

4.2.5 Communication

Les utilisateurs mentionnent volontiers la publication de la déclaration sur leur site internet, sur les réseaux sociaux, dans un communiqué de presse ou dans les rapports d'activité et de durabilité. La déclaration peut également servir de base pour préparer des brochures compactes sur la durabilité ou des graphiques d'information attrayants pour vos clients ou fournisseurs. Nous recommandons aussi de communiquer dans tous les cas la publication au sein de l'entreprise, par exemple dans les magazines des employés, sur l'Intranet ou lors des réunions d'équipe. Vous pourrez ainsi sensibiliser et motiver davantage vos employés à ce sujet.

L'expérience montre que de nombreux utilisateurs utilisent également leur déclaration CDD comme un outil de réflexion sur leur propre gestion de la durabilité. La déclaration CDD peut entre autres aider à évaluer en permanence ses propres objectifs et mesures ou à identifier de futures questions pertinentes. La fonction comparative de la base de données CDD, qui constitue un « réservoir d'informations » en constante évolution sur les performances des entreprises en matière de durabilité, est particulièrement utile et peut également servir de source d'inspiration.

4.2.6 Utilisation ultérieure de la déclaration

Les utilisateurs du CDD peuvent utiliser leur déclaration CDD publiée dans le cadre de leur candidature au Prix allemand du développement durable (DNP) afin d'être dispensés du remplissage du questionnaire, raccourcissant ainsi la procédure de candidature. Dans le processus de candidature au Prix RSE du gouvernement allemand, le questionnaire se réfère à certains critères du CDD ; certaines parties de la déclaration peuvent donc être ré-utilisées.

Les déclarations CDD sont utilisées en externe par exemple par des écoles supérieures et instituts de recherche pour leurs propres études, par des acteurs du marché financier pour évaluer les performances des entreprises en matière de durabilité et la viabilité future des modèles d'entreprise ainsi que par des organisations non gouvernementales pour avoir un aperçu solide des processus d'entreprise.

5 Glossaire

Le glossaire de cette brochure explique les termes pertinents pour l'application du Code de développement durable ainsi que l'interprétation juridique et offre une définition des termes tels qu'utilisés dans la déclaration CDD.

Chaîne d'approvisionnement : La chaîne d'approvisionnement (anglais : supply chain) est la séquence d'activités ou d'acteurs permettant de mettre les produits et/ou services à la disposition de l'organisation. Les chaînes d'approvisionnement peuvent être plus ou moins longues ou ramifiées en fonction du secteur d'activité de l'entreprise. La chaîne d'approvisionnement comprend les étapes de l'extraction des matières premières, de la pré-fabrication, de la finition, de la production, de la distribution et de la logistique. La responsabilité du produit peut aussi éventuellement s'appliquer à l'utilisation des produits par les clients, au recyclage et à l'élimination (chaîne de valeur).

Chaîne de valeur : La chaîne de valeur (anglais : value chain) est la séquence complète des activités ou des acteurs qui créent ou reçoivent une valeur sous forme de produits ou de services. Les activités peuvent être les suivantes : achat de matières premières, préfabrication, finition, distribution, logistique ainsi que recyclage et élimination des produits usagés. Les acteurs qui créent de la valeur sont par exemple les fournisseurs, les travailleurs externalisés ou les entrepreneurs. Les acteurs qui reçoivent des valeurs sont par exemple les clients, les consommateurs, les acheteurs, les membres et les autres utilisateurs. Le terme de chaîne de valeur est donc plus large que celui de chaîne d'approvisionnement.

Communauté : Dans le contexte du Code de développement durable, les communautés sont des groupes de personnes ou des collectivités territoriales qui sont liés au niveau régional ou par certaines caractéristiques telles que des relations juridiques, et qui représentent donc une structure sociale. Une communauté constitue un espace d'action politique pour ses membres. Dans les sociétés démocratiques, l'État est la forme d'organisation prédominante des communautés politiques, surtout lorsque les communes sont incluses comme ses sous-systèmes élémentaires. Les entreprises peuvent avoir un impact positif ou négatif sur les conditions-cadres économiques, sociales ou écologiques des communautés. Les contributions des entreprises à la communauté se traduisent par les impôts payés, les emplois ainsi que le volume des achats sur les sites d'une entreprise. Des

calculs de valeur ajoutée ou un bilan d'intérêt public peuvent fournir des informations à ce sujet.

Concepts : Un concept est un programme clairement décrit pour un projet. La description des concepts (de durabilité) se réfère aux publications sur les stratégies poursuivies par une entreprise sur le thème de la durabilité dans son ensemble et/ou sur des aspects individuels de la durabilité, les mesures qu'elle a l'intention de prendre à cet égard et dans quelle laps de temps, la manière dont la direction de l'entreprise est impliquée dans ces mesures et les processus qu'elle a l'intention de mettre en place. Les processus d'audit interne correspondants (processus de diligence raisonnable) font également partie des concepts. Dans la déclaration CDD, les concepts jouent un rôle essentiel à deux égards : pour assurer la compréhension globale de la durabilité du CDD, les informations indiquées sous les critères 1 à 10 rendent compte du concept général de durabilité de l'entreprise. Ces points contiennent des informations sur la stratégie globale, la définition d'objectifs et leur réalisation. Conformément à l'article 289c, paragraphe 3, n° 1 et 2 du HGB, les entreprises soumises à l'obligation de publication au sens de la loi de transposition de la directive sur la RSE sont tenues de présenter leurs concepts pour les différents aspects non financiers et les résultats qui en découlent dans l'information non financière. L'entreprise soumise à une obligation de publication doit uniquement rendre compte d'un concept existant et, faute de quoi, expliquer pourquoi aucun concept n'existe.

Corruption : La corruption est l'abus d'un pouvoir confié à une personne pour un bénéfice ou un avantage privé. En Allemagne, il existe par exemple tout un catalogue d'infractions pénales relatives à la corruption. Il s'agit notamment des pots-de-vin, de la corruptibilité, de l'acceptation/octroi d'avantages, etc. Les principes d'entreprise pour la lutte contre la corruption (anglais : Business Principles for Countering Bribery) de Transparency International s'adressent aux entreprises pour écarter et éviter toute corruption. Les conventions de l'OCDE et de l'OIT fournissent des orientations supplémentaires. En Allemagne, la norme de contrôle IDW PS 980 spécifie les exigences en matière de gestion de la conformité. En outre, l'Initiative

pour la transparence dans les industries extractives (ITIE), une alliance mondiale de gouvernements nationaux, d'entreprises et de la société civile visant à améliorer la transparence dans l'exploitation des ressources naturelles, prend également des mesures concrètes en matière de corruption.

Directive européenne sur les informations non financières : En décembre 2014, la Commission européenne a adopté une directive visant à étendre la publication d'informations financières aux aspects non financiers et à la diversité (2014/95/UE). En mars 2017, cette directive a été transposée en droit allemand, notamment dans le code de commerce allemand (HGB). L'obligation de publication touche directement les entreprises axées sur les marchés des capitaux, les établissements de crédit et les compagnies d'assurance employant plus de 500 personnes, dont le total du bilan est supérieur à 20 millions d'euros ou dont le chiffre d'affaires net est supérieur à 40 millions d'euros. La loi contient en outre des exigences spéciales de publication de groupe pour les sociétés axées sur le marché des capitaux, les établissements de crédit et les compagnies d'assurance. Pour tous les exercices commençant après le 31 décembre 2016, les entreprises concernées doivent rendre compte des différents aspects non financiers, en particulier sur les questions d'environnement, de personnel et de société, sur le respect des droits de l'homme ainsi que sur la lutte contre la corruption et les pots-de-vin. Ce compte-rendu peut prendre la forme d'une extension du rapport de gestion (du groupe) ou d'un « rapport non financier (du groupe) » distinct. Les rapports doivent être basés sur une échelle de pertinence spécifiée par le législateur. Conformément à l'article 289d du HGB, des cadres peuvent être utilisés à des fins de rapport, le gouvernement allemand ayant expressément mentionné (parmi d'autres) le Code de développement durable allemand dans l'exposé des motifs.

EFFAS : La Fédération européenne des associations d'analystes financiers (EFFAS) est un réseau d'analystes financiers européens qui a publié en 2010, en collaboration avec l'Association allemande pour l'analyse financière et la gestion d'actifs (DVFA), une directive sur l'intégration des aspects environnementaux et sociaux dans les rapports financiers, les ICP pour ESG

(indicateurs clés de performance pour critères environnementaux, sociaux et de gouvernance). En plus des 29 indicateurs de performance de la GRI, le CDD se réfère également aux 16 indicateurs de l'EFFAS. (www.effas.net)

Examen : Un processus de surveillance orienté vers l'objectif réalisé par une personne physique (inspecteur) dans lequel les faits, les circonstances, les caractéristiques ou les déclarations concernant ces derniers (objets réels) sont comparés à des valeurs de référence appropriées (objets cibles). Les éventuels écarts sont également évalués. Afin de garantir l'indépendance nécessaire du processus, l'auditeur ne doit pas avoir été directement ou indirectement impliqué dans la création des objets réels. C'est ce qui différencie l'examen du contrôle.

GRI : La Global Reporting Initiative (GRI) est un dialogue international continu sur les rapports d'entreprise auquel participent les entreprises et leurs parties prenantes. La GRI élabore des lignes directrices dans le but d'améliorer et de normaliser la qualité des rapports, les rendant ainsi plus comparables. En 2016, les lignes directrices de la GRI G4 ont été améliorées pour devenir les normes de rapport sur la durabilité (Sustainability Reporting Standards, SRS). Cette transition a été effectuée en réponse à la demande de plus de modularité et de flexibilité en matière d'options et de formats de rapport. Une sélection d'indicateurs de performance de la GRI (ou d'ICP de l'EFFAS) complète la déclaration CDD.

(www.globalreporting.org)

Indicateur de performance : Le terme d'indicateur de performance fait ici référence aux indicateurs qui expriment la performance de durabilité d'une entreprise sous forme qualitative ou quantitative. Des indicateurs peuvent être utilisés dans le contrôle et la gestion internes ainsi que dans la communication externe. Les utilisateurs du marché des capitaux peuvent intégrer des indicateurs de performance dans leurs modèles d'analyse, ou les utiliser pour déterminer d'autres chiffres clés (par exemple émissions par unité de production). Les indicateurs de performance sélectionnés de la GRI et de l'EFFAS (voir check-list) sont utilisés dans le rapport du CDD et font, comme

les autres critères, l'objet d'un rapport. Des indicateurs de performance liés à l'industrie ou à l'entreprise peuvent également être pris en considération. Des exemples d'indicateurs de performance sont la consommation d'énergie par tonne de produit fabriqué, la consommation de papier par employé ou la proportion de femmes parmi les cadres supérieurs.

Norme : On entend ici par norme une manière d'agir relativement uniforme, largement reconnue et généralement prise en compte. Une norme est souvent le résultat d'un processus de normalisation. Le fait qu'une norme soit justifiée par une procédure publique, une autre procédure formalisée ou par une reconnaissance générale n'est pas crucial.

OCDE : En 2011, l'Organisation de coopération et de développement économiques a formulé des lignes directrices pour le comportement durable et responsable des entreprises (principalement multinationales). Elles ont été négociées dans le cadre d'un vaste processus de consultation internationale entre les entreprises, les syndicats, les organisations non gouvernementales et les gouvernements, et ont fait l'objet d'un accord contractuel entre les gouvernements des pays de l'OCDE et certains autres pays. Elles ne sont toutefois pas contraignantes pour les entreprises.

[\(http://mneguidelines.oecd.org/\)](http://mneguidelines.oecd.org/)

ODD : Les objectifs de développement durable, à savoir les 17 objectifs de l'Agenda 2030 pour le développement durable, relie le principe de durabilité au développement économique, écologique et social. Le système d'objectifs de l'Agenda 2030 est universel et s'applique aussi bien aux pays en développement qu'aux pays émergents et industrialisés. Le nouvel Agenda devrait ainsi constituer la base d'un partenariat mondial modifié. Les ODD ont été adoptés par l'Assemblée générale des Nations Unies et sont en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016 pour une durée de 15 ans (jusqu'en 2030). [\(https://sustainabledevelopment.un.org/\)](https://sustainabledevelopment.un.org/)

OIT : L'Organisation internationale du travail (OIT) est une agence spécialisée des Nations Unies pour la formulation et l'application des normes

internationales du travail et des normes sociales. Elle détermine ses actions selon quatre principes de base : liberté d'association et droit de négociation collective, élimination du travail forcé, abolition du travail des enfants, interdiction de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Un total de huit normes de travail dites fondamentales (accords) ont été établies sur cette base : liberté d'association et protection du droit d'association, droit d'association et de négociation collective, travail forcé, abolition du travail forcé, égalité de rémunération, discrimination en matière d'emploi et de profession, âge minimum, interdiction et action immédiate pour la suppression des pires formes de travail des enfants. Les critères CDD 14 à 16 traitent entre autres de certains aspects des principes de base de l'OIT. (www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm)

Parties prenantes (anglais : stakeholder) sont des personnes morales ou physiques ou des groupes de personnes issues de l'environnement de l'organisation qui ont une influence sur l'activité commerciale ou qui sont actuellement ou seront dans le futur affectés de manière significative par les activités, les produits et/ou les services de l'organisation. Il s'agit par exemple des partenaires commerciaux, des employés, des clients, des fournisseurs mais aussi des communes, des partis politiques, des associations, des organismes d'État, des organisations non gouvernementales, des prestataires de services financiers, des investisseurs, etc. (voir critère 9). Une distinction est faite entre les parties prenantes internes, c'est-à-dire les groupes de personnes agissant au sein de l'organisation (par exemple employés, cadres, représentants syndicaux), et les parties prenantes externes, c'est-à-dire les groupes d'intérêt agissant en dehors de l'organisation (par exemple riverains, associations, médias, concurrents).

Pertinence : Le principe de pertinence (matérialité) est profondément ancré dans la comptabilité. Il stipule que les états financiers doivent de manière générale dévoiler tous les faits pertinents pour la compréhension des opérations de l'entreprise. Une telle norme de publication permet de limiter la portée du rapport et de mettre en évidence les informations importantes.

Pour les rapports sur le développement durable, les différents cadres prévoient des approches différentes quant aux informations pertinentes et donc soumises à l'obligation de publication.

Plan d'action national pour les entreprises et les droits de l'homme : Le Plan d'action national (PAN) pour les entreprises et les droits de l'homme a été adopté par le Cabinet fédéral le 21 décembre 2016. L'objectif de ce plan est de mettre en œuvre les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (anglais : UN Guiding Principles on Business and Human Rights) et surtout de participer à l'amélioration de la situation des droits de l'homme tout au long des chaînes d'approvisionnement et de valeur, en Allemagne comme dans le monde. Dans le PAN, le gouvernement allemand formule l'objectif qu'au moins 50 % de toutes les entreprises de plus de 500 employés aient intégré le devoir de diligence en matière de droits de l'homme dans leurs processus d'ici 2020. L'élaboration du PAN s'est appuyée sur un processus de consultation de deux ans avec des acteurs de la société civile, de l'économie et de la politique. En plus du ministère fédéral des affaires étrangères (AA), qui a pris la direction des opérations, le ministère fédéral du travail et des affaires sociales (BMAS), le ministère fédéral de la coopération économique et du développement (BMZ), le ministère fédéral de la justice et de la protection des consommateurs (BMJV), le ministère fédéral de l'environnement, de la protection de la nature et de la sûreté nucléaire (BMUB) ainsi que le ministère fédéral de l'économie et de l'énergie (BMWi) ont également été impliqués. La mise en œuvre du PAN fait l'objet d'un contrôle annuel par le gouvernement allemand.

Portée du rapport : Afin de permettre une comparabilité avec les rapports financiers, la déclaration CDD pour les entreprises n'étant pas soumise à l'obligation de publication en vertu de la loi de transposition de la directive sur la RSE se réfère généralement aux entreprises à intégrer dans les comptes consolidés. Il peut être utile et nécessaire de s'en écarter. Il est

généralement nécessaire d'étendre le champ d'application de l'information financière, par exemple en cas de rapports sur différents critères de la chaîne d'approvisionnement. Dans ce cas, les entreprises doivent y faire référence et justifier leur décision. Conformément à la loi de transposition de la directive sur la CSR-RUG, les sociétés soumises à l'obligation de publication doivent différencier la portée de leurs déclarations CDD selon qu'elles rédigent une information non financière ou un rapport non financier du point de vue des comptes annuels et du rapport de gestion, qui doit essentiellement rendre compte de l'entreprise individuelle, ou qu'elles rédigent une information non financière consolidée ou un rapport consolidé non financier lié à la portée des comptes consolidés et du rapport de gestion consolidé, et donc aux sociétés consolidées.

Risques : Les risques décrivent des événements associés à d'éventuels impacts négatifs. La présentation des risques découlant de l'activité commerciale ou des produits et services pour les différentes questions soulevées dans divers aspects de la durabilité (critères 11-20) sert en particulier à améliorer la compréhension des activités commerciales de l'entreprise et indique clairement quels sont les défis dont l'entreprise est consciente en matière des différents aspects de la durabilité. Conformément à l'article 289c, paragraphe 3, n° 3 et 4 du HGB, les sociétés soumises à l'obligation de publication sont tenues, en vertu de la loi de transposition de la directive sur la RSE, de rendre publics les principaux risques très susceptibles d'avoir, à l'heure actuelle ou dans le futur, un impact grave sur les différentes questions non financières. La gravité des impacts doit être évaluée en fonction de leur étendue et de leur intensité. La gestion de ces risques doit également être abordée. En plus des risques liés aux activités commerciales directes de l'entreprise, les risques découlant de ses produits, services ou relations commerciales doivent également faire l'objet d'un rapport. Les entreprises non soumises à une obligation de publication doivent également faire état des risques dans la déclaration CDD. Elles peuvent rédiger ce rapport en adoptant la norme fixée par la loi ou fournir une présentation supplémen-

taire des risques sur les différents aspects de la durabilité pour une meilleure compréhension.

Stratégie allemande de développement durable : Dans le cadre de l'Agenda 21 adopté à Rio de Janeiro, la décision d'adopter une stratégie nationale de durabilité a été prise pour la première fois en 2002. La stratégie a été revue en 2016, dans le cadre de l'Agenda 2030 adopté en 2015 et des objectifs de développement durable qu'il contient (ODD, anglais : Sustainable Development Goals, SDG) puis adoptée en 2017. Elle publie en alternance, tous les deux ans, la mise à jour politique et l'évaluation de la stratégie de durabilité par le gouvernement allemand ou un rapport d'indicateurs par l'Office fédéral des statistiques. Le rapport d'évaluation par les pairs d'un groupe international d'experts sur la politique allemande de durabilité et sur les progrès de sa mise en œuvre à ce jour a été publié en 2018. La Stratégie allemande de développement durable se concentre sur le niveau d'action national qui est décisif pour la mise en œuvre des objectifs mondiaux de développement durable. (www.bundesregierung.de/breg-fr/dossier)

Stratégie de durabilité : Une stratégie de durabilité décrit le plan mis en place pour traiter les questions de durabilité pertinentes. Les stratégies de durabilité sont le noyau instrumental de la gestion de la durabilité. Elles concernent les processus fondamentaux des entreprises et de la politique et doivent être systématiquement intégrées dans les processus et les mesures dans tous les secteurs. Les stratégies de durabilité sont adaptées à des fins de gestion si elles s'accompagnent d'objectifs et de calendriers ainsi que d'indicateurs quantifiés, si elles font l'objet d'un examen régulier et si les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs ainsi que les éventuels conflits d'objectifs sont signalés. Les porteurs de stratégies de durabilité sont les organisations, les entreprises et les États-nations, les pays et les communes.

Systèmes de gestion pour les aspects de la durabilité : Les exigences de performance pour la gestion durable sont définies dans des systèmes de ges-

tion spécifiques. Il n'existe pas encore de système uniformément consolidé pour la gestion de la durabilité. Les systèmes suivants se rapportent à des aspects partiels de la gestion de la durabilité : EMAS (Eco Management and Audit Scheme - Règlement européen), IDW PS 980 (norme nationale d'audit de conformité de l'Institut des auditeurs), ISO 14001 (norme internationale pour les systèmes de gestion environnementale), ISO 9001 (norme internationale pour les systèmes de gestion de la qualité), SA 8000 (norme internationale sur les exigences minimales pour les conditions de travail des employés de Social Accountability International, une organisation internationale non gouvernementale).

UN Guiding Principles on Business and Human Rights : Les principes directeurs des Nations Unies (également appelés « Principes Ruggie » d'après leur initiateur John Ruggie) ont été soutenus par la Commission des droits de l'homme des Nations Unies en 2011. Ils établissent le devoir des États et des entreprises de respecter leur devoir de diligence en matière de droits de l'homme et fournissent entre autres des conseils pour la mise en œuvre des processus de diligence raisonnable. Ils comprennent une déclaration de principes sur le respect des droits de l'homme, des procédures d'identification des impacts négatifs réels et potentiels sur les droits de l'homme, des mesures pour faire face aux impacts négatifs potentiels et un examen de l'efficacité de ces mesures, des rapports ainsi qu'un mécanisme de plainte accessible à toutes les parties potentiellement concernées.

www.unglobalcompact.org/library/2

United Nations Global Compact : Le Pacte mondial des Nations Unies (UN Global Compact) est une initiative des Nations Unies destinée aux entreprises qui s'engagent à aligner leurs activités commerciales sur dix principes de durabilité. Il s'agit notamment des droits de l'homme, des normes du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Le contenu de la Communication sur le Progrès (Communication on Progress, COP) d'une entreprise peut être largement repris dans la déclaration CDD. De la même manière, une déclaration CDD complétée par

une publication de la direction sur son respect continu du Pacte mondial constitue une Communication sur le Progrès complète.

www.unglobalcompact.org

Dans le CDD, les questions de durabilité sont considérées comme pertinentes si elles entrent dans l'une des catégories suivantes.

- **Perspective extérieur-intérieur** : questions de durabilité associées à des opportunités ou des risques pour les pratiques commerciales, l'exercice ou la situation de l'entreprise (pertinence pour l'entreprise)
- **Perspective intérieur-extérieur** : questions de durabilité sur lesquelles les activités commerciales, les relations d'affaires, les produits et les services de l'entreprise sont susceptibles d'avoir un impact positif ou négatif (pertinence de la durabilité)
- **Point de vue des parties prenantes** : questions de durabilité qui sont définies comme pertinentes par les parties prenantes (pertinence des parties prenantes)

Le concept de pertinence du CDD va donc au-delà de celui de la loi de transposition de la directive sur la CSR-RUG dans le sens où il encourage un rapport ambitieux et une perspective correspondante plus complète.

Dans le cas du CDD, ce principe de pertinence en tant que norme de publication s'applique à l'ensemble du document. Il convient de l'appliquer dans les informations relatives à tous les critères. Il convient de distinguer ce type de rapport des rapports stratégiques ou conceptuels répondants au critère 2, pour lesquels la déclaration contient des informations sur les aspects de la durabilité particulièrement déterminants pour l'entreprise et ayant une incidence sur l'évaluation des opportunités et des risques ainsi que sur la stratégie (de durabilité). Le critère 2 doit répondre à la norme générale de publication relative à la pertinence, mais constitue une section distincte du rapport contenant des informations supplémentaires.

Membres du Conseil

Prof. Dr Alexander Bassen

Professeur de gestion d'entreprise à l'Université de Hambourg

Ulla Burchardt

Ancienne membre du Bundestag

Saori Dubourg

Membre du conseil de direction de BASF

Prof. Dr Cornelia Füllkrug-Weitzel

Présidente de Brot für die Welt

Gerda Hasselfeldt

Présidente de la Croix-Rouge allemande

Jörg-Andreas Krüger

Directeur de l'association allemande de protection de la nature
(Naturschutzbund Deutschland e.V., NABU)

Markus Lewe

Maire de Münster, vice-président de l'Association allemande des villes

Lisi Maier

Directrice du Conseil fédéral de la jeunesse allemande (DBJR)

Hubertus Paetow

Président de la Coopérative agricole allemande

Katherina Reiche

Ancienne Secrétaire d'État parlementaire
Directrice générale de l'Association des entreprises municipales

Gunda Röstel

Directrice de l'entreprise Stadtentwässerung Dresden AG

Dr Werner Schnappauf

Ancien ministre bavarois de l'environnement, de la santé et de la protection des consommateurs, ancien directeur général de la Fédération de l'industrie allemande

Prof. Dr Imme Scholz

Directrice adjointe de l'Institut allemand pour la politique de développement

Prof. Dr Hubert Weiger

Président d'honneur de la Fédération allemande pour l'environnement et la protection de la nature (Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland e. V., BUND)

Heidemarie Wieczorek-Zeul

Ancienne membre du Bundestag, ancienne ministre fédéral de la coopération économique et du développement

Contact pour toute question ou commentaire :

Bureau du Code de développement durable allemand

Tél. : +49 (0)30 338424-888

E-mail : team@nachhaltigkeitskodex.org

Mentions légales

© 2020 Conseil pour le développement durable

c/o Association allemande pour la coopération internationale (GIZ) GmbH

Membre du Conseil responsable du contenu : Prof. Dr. Alexander Bassen

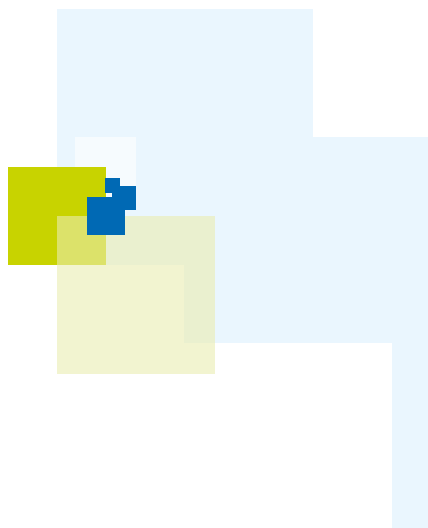
Rédaction : Florian Harrlandt, Yvonne Zwick, Birte Freudenreich, Loreen Wachsmuth

Relecture : Scholz & Friends NeuMarkt GmbH

Accompagnement juridique : RA Andreas Hecker, LL. M. oec.,

Hoffmann Liebs Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Conception graphique : Sarah Hoppe, Bert Odenthal, www.bert-odenthal.de





Conseil pour le développement durable

Le Conseil pour le développement durable a été nommé pour la première fois par le gouvernement allemand en avril 2001. Les tâches du Conseil consistent à développer des contributions pour la mise en œuvre de la stratégie nationale de durabilité, à identifier des champs d'action ainsi que des projets concrets et à faire de la durabilité une préoccupation publique importante. Le 11 décembre 2019, la chancelière fédérale Angela Merkel a de nouveau élu 15 personnalités publiques pour un mandat de trois ans à compter de janvier 2020.

Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet à l'adresse :

WWW.NACHHALTIGKEITSRAT.DE/EN/

Conseil pour le développement durable

WWW.NACHHALTIGKEITSRAT.DE/EN/

WWW.DEUTSCHER-NACHHALTIGKEITSKODEX.DE/EN-GB/

team@nachhaltigkeitskodex.org



Newsletter CDD

Restez au courant de notre actualité avec la newsletter trimestrielle CDD. Pour vous abonner, il suffit de scanner le code QR avec votre smartphone.