

La confiance
ça se mérite

Amundi
ASSET MANAGEMENT

Rapport d'engagement

2017



Panorama de notre engagement 2017



Engagement
pour influence

**25 entreprises
concernées**



Engagement
continu

**193 entreprises
rencontrées**



Engagement
par le vote

**233
engagements
pré-AG**



Engagement pour influence

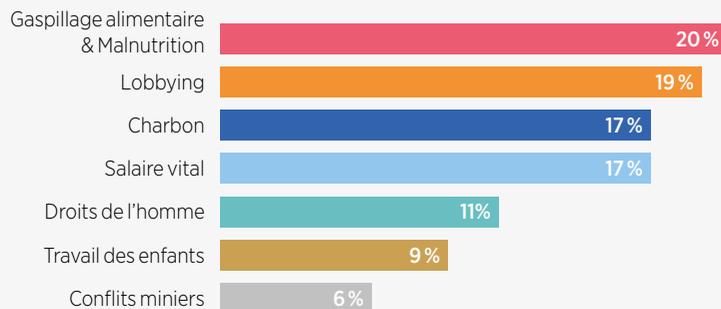
L'engagement pour influence s'articule autour de thèmes communs à plusieurs secteurs visant à comprendre les pratiques existantes, promouvoir les meilleures, recommander des améliorations et mesurer les progrès.

83

entreprises rencontrées depuis 2013

7

thèmes abordés



Nos thématiques 2017

alignées sur les Objectifs de Développement Durable (ODD)

LE SALAIRE VITAL

dans les secteurs du textile



LE TRAVAIL DES ENFANTS

dans l'industrie du tabac et du cacao



L'ACCÈS À LA NUTRITION ET LA LUTTE CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE

dans les secteurs de l'agroalimentaire et la grande distribution





Engagement continu

L'engagement continu a une double vocation : • améliorer notre analyse sur les risques et opportunités auxquels les entreprises font face • accompagner les entreprises dans l'amélioration continue de leur politique de développement durable à travers des entretiens avec les équipes dirigeantes.

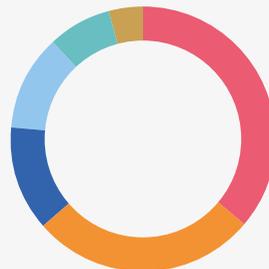
193

entretiens menés

777

sujets abordés

France.....	36%
Zone euro.....	28%
Europe (hors zone euro).....	13%
Autres.....	11%
Amérique du Nord.....	8%
Japon.....	4%



Sujets abordés par critère en 2017

ENVIRONNEMENT 33%	13%	Consommation d'énergie et émission de gaz à effet de serre
	12%	Stratégie environnementale
	5%	Biodiversité, pollution et déchets
	3%	Eau

SOCIAL 40%	13%	Relations clients/fournisseurs
	10%	Relations sociales et Ressources humaines
	10%	Responsabilité produits
	7%	Communautés locales

GOVERNANCE 27%	10%	Transparence et intégration des risques ESG
	7%	Déontologie
	5%	Indépendance et contrôle
	3%	Rémunération
	2%	Droits des actionnaires



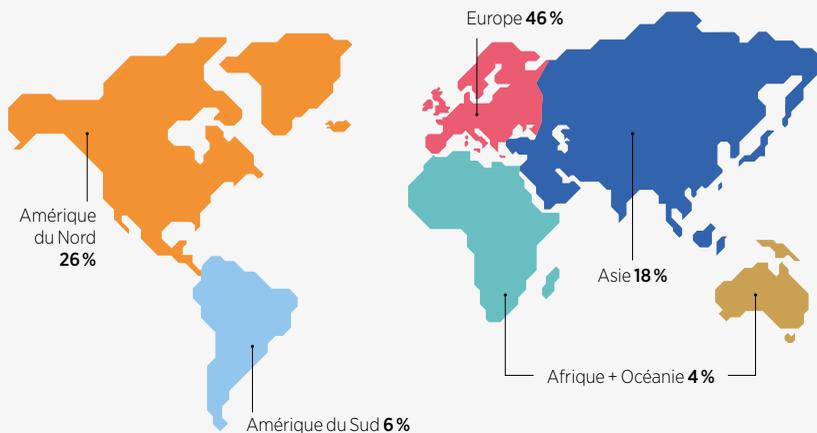
Engagement par le vote

La saison de vote 2017 a été de nouveau marquée par la question des rémunérations mais aussi par le développement du dialogue direct avec les Conseils et par l'engagement des actionnaires sur les questions climatiques.

Votes à plus de **2 500**
Assemblées Générales dans le monde

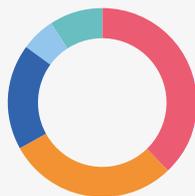
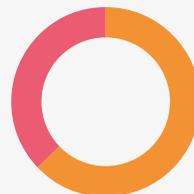
Dialogue avec plus de
300 entreprises

2 540 ASSEMBLÉES POUR 32 443 RÉOLUTIONS VOTÉES



233 ENGAGEMENTS PRÉ-ASSEMBLÉES GÉNÉRALES

■ Alerte pré-AG **37%**
■ Initiatives émetteurs **63%**



15% DE VOTES D'OPPOSITION

■ Structure des conseils **38%**
■ Rémunérations **27%**
■ Opérations sur capital **19%**
■ Autres **10%**
■ Résolutions d'actionnaires **6%**

L'investissement responsable continue clairement de gagner du terrain. Ces derniers mois ont été marqués par de nouveaux temps forts qui ont mobilisé investisseurs, gestionnaires d'actifs et institutions internationales. Le succès du "One Planet Summit" en décembre 2017, deux ans après la signature de l'Accord de Paris sur le Climat, a réaffirmé la mobilisation des acteurs de la finance tant publics que privés pour accélérer la lutte contre le changement climatique. Le Plan d'Action de la Commission européenne pour financer une croissance durable, annoncé en mars 2018, témoigne de la volonté de l'Europe de réorienter les marchés financiers pour une meilleure adéquation avec une économie plus responsable.

Pour qu'il y ait des investissements durables, il faut évidemment des investisseurs responsables, mais aussi des émetteurs engagés dans des démarches de progrès et conscients de la valeur accordée aux critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Nous entendons ainsi généraliser la prise en compte de ces enjeux dans toutes nos gestions. Une intégration plus large de l'ESG aux processus d'investissement doit inciter les entreprises à améliorer leurs comportements et de ce fait leur notation extra-financière. Aux côtés de la notation crédit et de la notation financière, la note ESG d'un émetteur est désormais un élément clé dans la décision d'investissement. Mais le processus de notation ne se réduit pas à une analyse de métriques. L'engagement, lié à une approche "best-in-class", est souvent un catalyseur de changement et de progrès d'une grande efficacité. Si le désinvestissement représente parfois une solution nécessaire, il doit être utilisé avec précaution.

Cette 5^e édition du rapport d'engagement marque la poursuite des travaux activement menés par Amundi dans le cadre de sa politique d'investissement responsable. Il rend compte des résultats de nos actions d'influence auprès des émetteurs. Depuis 2013, les trois quarts des entreprises rencontrées ont accepté d'y être citées, témoignant à la fois de la relation de confiance que nous réussissons à nouer avec elles, mais aussi de la prise en compte de l'importance des enjeux ESG pour leur projet d'entreprise. Nous présentons également les résultats de notre politique de vote et de dialogue actionnarial, qui couvre plus de 2 600 émetteurs dans le monde. Enfin, nous revenons dans ce rapport sur les nombreuses initiatives collectives auxquelles nous sommes associés. Amundi a ainsi rejoint en 2017 l'initiative "Climate Action 100+" qui vise à renforcer la communication financière et la gouvernance en matière de climat, et à limiter les émissions des principaux pollueurs de la planète. Nous avons également poursuivi notre engagement auprès des "Green Bonds Principles" dont nous avons rejoint le Comité Exécutif en 2017. Nous avons par ailleurs mené en 2017 une action d'engagement auprès du CDP pour encourager les entreprises à répondre à leurs programmes sur la gestion des risques environnementaux.

En tant que 1^{er} acteur européen de la gestion d'actifs avec plus de 1 400 milliards d'euros d'actifs sous gestion, Amundi entend continuer à jouer un rôle moteur pour faire évoluer les pratiques des émetteurs, en phase avec une demande croissante de la part des investisseurs et de la société civile en général.

Pascal Blanqué

Directeur des Gestions

Sommaire

05

L'ENGAGEMENT : RAPPEL DE NOTRE PHILOSOPHIE ET DE NOTRE PROCESSUS

06 Notre philosophie

07 Notre processus d'engagement

07 L'engagement pour influence

07 L'engagement continu

07 Le vote aux assemblées générales et le dialogue pré-assemblée

09

ENGAGEMENT POUR INFLUENCE

11 Engagement pour influence

12 Le salaire vital dans les secteurs du textile, de l'alimentation et des semi-conducteurs

12 Lutter contre la pauvreté des travailleurs malgré l'absence d'un cadre légal

13 Le salaire vital dans les conventions internationales

13 La trappe à pauvreté : un des risques du maintien d'un niveau de salaire bas

14 L'absence de consensus méthodologique : un frein à la généralisation du salaire vital

15 Obstacles à l'instauration du salaire vital

16 Critères d'analyse

17 Exemples de bonnes pratiques

19 La tendance et les axes d'amélioration

20 Les fiches détaillées

35 Tableau de synthèse de notes

36 Le travail des enfants dans les secteurs du tabac et de la production de cacao

36 Un cercle vicieux complexe à enrayer

37 Secteurs étudiés

37 Législation et initiatives internationales

38 Principaux critères d'analyse

39 Les principales recommandations faites en 2016 et leur niveau de maturité

40 Bonnes pratiques identifiées en 2016

41 Rappel du tableau de synthèse des notes 2016

42 Focus sur le Modern Slavery Act, loi anti-esclavage adoptée par le Royaume-Uni en 2015

42 État des lieux de l'évolution des pratiques : 4 enseignements

43 Des progrès significatifs, mais un ralentissement qui appelle un renforcement massif des efforts pour lutter contre le travail des enfants

44 Exemples d'entreprises de notre échantillon ayant fait évoluer leurs pratiques depuis 2016

51 Accès a la nutrition et lutte contre le gaspillage alimentaire dans les secteurs de l'agroalimentaire et de la grande distribution

- 51** Le rôle du secteur l'agroalimentaire dans la qualité nutritionnelle des produits, l'accès à l'alimentation et la lutte contre le gaspillage alimentaire
- 52** Les principales recommandations faites en 2013 et 2015 ainsi que leur niveau de maturité
- 53** Rappel des bonnes pratiques identifiées
- 53** Tableau de synthèse des notes 2015
- 54** Évolutions dans les pratiques des entreprises & clôture de la thématique
- 55 Exclusions**
- 57 Initiatives collectives**

59

ENGAGEMENT CONTINU

61 Engagement continu

- 61** Philosophie
- 61** Résultats

63 Les études thématiques en 2017

- 63** Optimisation fiscale agressive : quelle approche ESG ?
- 64** Le défi alimentaire : comment aller vers plus de transparence
- 65** Opportunités de l'extraction minière en eaux profondes et ses enjeux esg

67 Développement de l'ESG au Japon

- 69** Statistiques 2017

71

ENGAGEMENT PAR LE VOTE

73 Le vote aux assemblées générales et le dialogue pré-assemblée

- 73** Philosophie
- 73** Saison de vote 2017
- 74** Résultats
- 75** Exemples de votes 2017

77

ANNEXES

- 78** Annexe 1 : Lexique
- 85** Annexe 2 : Décomposition des sujets abordés par secteur et zone géographique
- 86** Annexe 3 : Entreprises rencontrées en 2017, par ordre chronologique



L'ENGAGEMENT : RAPPEL DE NOTRE PHILOSOPHIE ET DE NOTRE PROCESSUS

06 Notre philosophie

07 Notre processus d'engagement



Notre philosophie

Notre gestion se fonde sur plusieurs principes : promouvoir le respect des conventions internationales relatives aux droits de l'homme, à l'organisation internationale du travail et à l'environnement, ainsi qu'un modèle de développement durable et responsable de la Société.

La première mise en application de ces principes consiste à exclure de nos gestions les entreprises et les pays aux comportements non conformes à ces principes ou aux conventions internationales :

- Les entreprises qui violent ces conventions de façon répétée, sans mettre en place des mesures correctives adéquates ;
- Les entreprises impliquées dans la fabrication ou le commerce des mines antipersonnel et des bombes à sous-munitions (exclusions consécutives à la ratification par la France des traités d'Ottawa de 1997 et d'Oslo de 2008) ainsi que des armes chimiques, biologiques et à uranium appauvri ;
- Les États qui violent systématiquement et volontairement les droits de l'homme et qui se rendent coupables des plus grands crimes : crimes de guerre et crimes contre l'humanité.
- Les entrepreneurs réalisant plus de 30% de leur chiffre d'affaires dans l'extraction du charbon.

Mais l'exclusion des valeurs de nos fonds doit rester l'exception. Elle est souvent une réponse inadaptée. Nous faisons, en effet, un double constat :

- Les entreprises transforment durablement leur environnement et sont parfois amenées à faire face à des intérêts contradictoires. Dans ce contexte, elles peuvent être confrontées à des controverses de degrés de gravité divers. Ainsi, l'exclusion ne doit s'appliquer qu'aux cas extrêmes.
- Ne plus être actionnaire, c'est perdre son influence sur l'entreprise.

Nous souhaitons donc promouvoir en priorité le dialogue avec les entreprises, via un processus d'engagement.

Ce processus d'engagement s'inscrit dans le cadre plus large de la politique d'intégration des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) dans la gestion d'Amundi. Le détail de cette politique est décrit dans le document : Intégration ESG - Gouvernance, Politique et Stratégie. Enfin, une charte décrivant les principes de dialogue relatif aux questions ESG a été diffusée à un large ensemble d'émetteurs.

Notre processus d'engagement

L'engagement avec les entreprises se fait sous trois formes :

L'ENGAGEMENT POUR INFLUENCE

Il s'agit de rencontres avec les entreprises ayant vocation à influencer leurs pratiques. Les recommandations émises lors des rencontres avec les entreprises sont effectuées sur des thématiques transverses et communes à leur secteur d'activité. Elles mettent en avant les meilleures pratiques et mesurent les progrès des entreprises selon une grille d'indicateurs de réussite mise en place par l'analyse ESG.

L'ENGAGEMENT CONTINU

Les rencontres avec les entreprises constituent une étape clé de notre méthodologie d'analyse ESG. Cela nous permet d'affiner notre notation tout en approfondissant notre expertise des enjeux et dynamiques sectorielles.

LE VOTE AUX ASSEMBLÉES GÉNÉRALES ET LE DIALOGUE PRÉ-ASSEMBLÉE

- **Le vote** : L'équipe de "corporate governance" vote systématiquement aux assemblées générales des entreprises françaises ou dont Amundi détient plus de 0,05 % du capital, soit plus de 2500 assemblées par an.
- **Le dialogue pré-assemblée** : Amundi a mis en place un système formalisé de dialogue, avertissant les sociétés dans lesquelles ses positions sont les plus importantes, de ses intentions de vote, afin d'initier un dialogue et de contribuer à l'amélioration de leurs pratiques. À côté de cette démarche proactive, Amundi est également ouverte à toutes les demandes de rencontres à l'initiative des émetteurs pour dialoguer sur les thématiques d'assemblées ou, plus généralement, sur la gouvernance. Ce second élément tend à prendre de plus en plus d'importance car il permet un dialogue plus en amont et plus constructif.



ENGAGEMENT POUR INFLUENCE

- 11 L'engagement pour influence
- 12 Le salaire vital dans les secteurs du textile, de l'alimentation et des semi-conducteurs
- 36 Le travail des enfants dans les secteurs du tabac et de la production de cacao
- 51 Accès à la nutrition et lutte contre le gaspillage alimentaire dans les secteurs de l'agroalimentaire et de la grande distribution
- 55 Exclusions
- 57 Initiatives collectives



Engagement pour influence



Depuis 2013, sur les 83 entreprises rencontrées, 62 ont accepté d'être nommément citées.

Toujours avec la même volonté d'accompagner les entreprises dans une démarche de progrès, notre engagement pour influence s'est articulé cette année autour de trois axes de travail complémentaires :

- L'initiation d'une nouvelle thématique : "Le salaire vital",
- Le suivi de la thématique : "Le travail des enfants dans l'industrie du tabac et du cacao" initiée en 2016,
- La revue des pratiques des entreprises engagées depuis 2014 sur la thématique du "gaspillage alimentaire", afin d'évaluer leurs progrès et d'identifier les évolutions majeures dans leurs pratiques.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Pour permettre aux entreprises analysées de mieux se situer, nous avons évalué le positionnement de chacune d'entre elles par rapport aux meilleures pratiques de leur secteur.

Dans un souci de clarté, nous avons choisi d'utiliser une évaluation à 3 niveaux : ●, ●● et ●●● (●●● représentant les meilleures pratiques) reflétant l'adéquation de la démarche de l'entreprise avec les meilleures pratiques du secteur. Afin de faire ressortir les actions correctrices à mettre en place en priorité, une évaluation différente de ●●● pourra, dans certains cas, ne pas donner lieu à une recommandation pour 2018, mais restera sous surveillance.



Engagement pour influence

Le salaire vital dans les secteurs du textile, de l'alimentation et des semi-conducteurs



Le salaire vital : revenus permettant à un individu de satisfaire ses besoins fondamentaux ainsi que ceux de sa famille.

780 millions d'hommes et de femmes qui travaillent dans le monde **gagnent moins de 2 USD par jour**.

Secteurs étudiés : textile, alimentation, semi-conducteurs.

19 entreprises interrogées dont

- 4 ont refusé d'apparaître et
- 4 ont souhaité être anonymisées



LUTTER CONTRE LA PAUVRETÉ DES TRAVAILLEURS MALGRÉ L'ABSENCE D'UN CADRE LÉGAL

Dans de nombreux secteurs, particulièrement dans les pays émergents, le niveau de salaire des emplois les moins qualifiés est maintenu extrêmement bas.

L'une des raisons est la recherche par les entreprises d'un coût de production le plus faible possible et le maintien de l'attractivité de la main d'œuvre locale par les gouvernements.

Toutefois, l'augmentation des salaires reste l'une des principales revendications sociales des salariés et l'accès à un salaire décent, un enjeu majeur pour de nombreux travailleurs.

La notion de salaire vital et de travail décent remonte au début du XX^e siècle avec la fondation en 1919 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Pour cette organisation : "Le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes".

On le comprend, le salaire vital fait partie intégrante de la notion de travail décent. Il se définit comme un niveau de revenus permettant à un individu de satisfaire ses besoins fondamentaux ainsi que ceux de sa famille (alimentation, logement, éducation, santé...).

Pourtant, même si l'Organisation des Nations-Unies (ONU) considère comme une violation des droits humains le fait de ne pas rémunérer le travail à un niveau de salaire décent, l'absence de consensus sur le choix d'une méthodologie de calcul rend la sanction impossible.

Considérant ce manque de cadre légal et pour autant la nécessité d'une rémunération décente du travail, nous avons décidé d'entamer un dialogue d'engagement avec certaines des entreprises parmi les plus concernées afin de les sensibiliser à cette question, de les inciter à instaurer une stratégie de salaire vital et à aller au-delà de la simple mise en place réglementaire du salaire minimum que ce soit pour leurs salariés et pour leurs sous-traitants.

Nous avons ainsi choisi de nous concentrer sur les secteurs les plus exposés à cet enjeu en raison des très faibles niveaux de salaires des travailleurs. Il s'agit des secteurs du textile, de la distribution, des semi-conducteurs, des équipements Télécoms, de la construction et des produits alimentaires. Par ailleurs, notre échantillon se compose uniquement d'entreprises intervenant directement ou indirectement dans les pays émergents, où la question du salaire vital nous semble plus notable que dans les pays développés, même si des distorsions existent au sein de ces derniers.

Les secteurs et les entreprises que nous avons étudiés présentent des niveaux de maturité très hétérogènes. Pour certains secteurs, comme le secteur du textile, il existe des initiatives de qualité relatives au salaire vital, pour d'autres, comme la construction, les initiatives sectorielles sont plus globales et traitent par exemple des droits de l'homme, en général. À l'échelle des entreprises, les stratégies et les bonnes pratiques peuvent revêtir des aspects bien différents car elles s'adaptent aux spécificités de l'entreprise.

LE SALAIRE VITAL DANS LES CONVENTIONS INTERNATIONALES

L'OIT a été fondée en 1919 avec l'idée qu'une paix durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale¹.

Ainsi le préambule de sa Constitution fait déjà mention, à la création de l'organisation, de la notion de salaire vital (l'amélioration de la situation des travailleurs nécessite notamment "la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables").

En 1948, l'article 23 alinéa 3 de la Déclaration Universelle des Droits de l'homme², stipule que "quiconque travaille

a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale."

Depuis, la notion de salaire vital a été reprise en 2006 et 2008 respectivement dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

Enfin, au cours de l'Assemblée générale de l'ONU en septembre 2015, le travail décent et les quatre piliers de l'agenda pour le travail décent - création d'emploi, protection sociale, droits au travail et dialogue social - sont devenus des éléments centraux du nouveau Programme de développement durable pour 2030.

LA TRAPPE À PAUVRETÉ : UN DES RISQUES DU MAINTIEN D'UN NIVEAU DE SALAIRE BAS

Outre l'impact négatif sur la qualité de vie des salariés, le maintien à niveau bas des rémunérations peut avoir des conséquences négatives sur les entreprises et sur les pays.

En effet, un salaire trop bas freine la consommation et la croissance des entreprises d'un pays. En outre, le manque d'épargne ne permet pas aux entreprises d'investir dans des facteurs de production. Le pays stagne et le piège à pauvreté³ ("poverty trap") s'installe.

Par ailleurs, maintenir des salaires bas peut avoir des conséquences opérationnelles importantes. Les travailleurs peuvent être incités à organiser des manifestations contre les autorités locales et contre leurs employeurs afin de faire pression pour obtenir de meilleures rémunérations. Grèves, manifestations, rétention du personnel peuvent avoir des implications fortes sur la productivité.

1. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--fr/index.htm>

2. http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/frn.pdf

3. Impossibilité d'améliorer ses revenus au-dessous d'un certain seuil de richesse



Engagement pour influence

Le salaire vital dans les secteurs du textile, de l'alimentation et des semi-conducteurs

L'ABSENCE DE CONSENSUS MÉTHODOLOGIQUE : UN FREIN À LA GÉNÉRALISATION DU SALAIRE VITAL

Le manque de consensus méthodologique est un frein à la mise en œuvre généralisée de stratégies de salaire vital par les entreprises comme par les pays. Il existe en effet plusieurs méthodologies de calculs⁴ qui aboutissent à des résultats parfois sensiblement différents en raison notamment des hypothèses de calcul utilisées.

Qui ?	Dépenses prises en compte	Taille du ménage	Nombre de travailleurs à temps plein	Commentaires
Social Accountability International (SAI) ONG fondée en 1997 qui défend la notion de travail décent considérant que des lieux de travail socialement responsable garantissent des droits humains fondamentaux tout en profitant aux entreprises.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Alimentaire (% défini en fonction de la localisation) ■ Non Alimentaire (100% - % Alimentaire) ■ Épargne (+10%) 	Taille moyenne des ménages (en fonction de la localisation)	2	<ul style="list-style-type: none"> ■ Besoins alimentaires basés sur un apport énergétique de 2 100 calories ■ Salaire vital gagné dans le cadre du nombre d'heures légales ■ Les dépenses non alimentaires comprennent l'eau potable, l'habillement, le logement le transport, l'éducation et un revenu discrétionnaire ■ Pas d'information sur le fait que les besoins de base non alimentaires sont atteints car le montant estimatif est basé sur le coût des aliments
Asia Floor Wage Alliance (AFWA) Alliance internationale composée de syndicats et de militants des droits du travail qui défend les droits des travailleurs à être rémunérés à un niveau de salaire décent. Cette alliance a été fondée en 2005.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Alimentaire (50%) ■ Non Alimentaire (50%) 	4 (2 adultes et 2 enfants)	1	<ul style="list-style-type: none"> ■ Besoins alimentaires basés sur un apport énergétique de 3000 calories pour 1 adulte ■ Salaire vital gagné dans le cadre du nombre d'heures légales (max 48h) ■ Pas de différences par pays
Institute of Labour Science and Social Policy & World Bank	<ul style="list-style-type: none"> ■ Alimentaire (30-50% en fonction de la localisation) ■ Non Alimentaire (50%-70%) 	4 (2 adultes et 2 enfants)	2	<ul style="list-style-type: none"> ■ Calories par jour fixées à 2 300 pour les adultes et 1 600 pour les enfants de 4 à 6 ans ■ Dépenses alimentaires basées sur le niveau de prix observés
Richard et Martha Anker	<ul style="list-style-type: none"> ■ Alimentaire (le % varie en fonction du niveau de développement du pays) ■ Non Alimentaire (le reste) ■ 10% pour les urgences 	Taille moyenne des ménages	Nombre moyen de travailleurs à temps plein dans un couple	<ul style="list-style-type: none"> ■ Données utilisées disponibles en ligne ■ Régime peu coûteux comprenant 11 produits alimentaires, un nombre acceptable de calories, de protéines, de graisses et de glucides selon les recommandations de l'OMS et en conformité avec les préférences alimentaires nationales
World of Good Development Organisation ONG qui travaille à l'amélioration de la vie des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.	8 groupes de dépenses (logement, alimentation, électricité, gaz, transport, santé, éducation, habillement)	Non indiqué	Non indiqué	<ul style="list-style-type: none"> ■ Méthodologie simple basée sur des données de sources inconnues

Les méthodes les plus utilisées sont celles de l'Asia Floor Wage Alliance (AFWA) et de Richard et Martha Anker.

Les données obtenues grâce à ces méthodologies sont par ailleurs facilement accessibles et exploitables⁵.

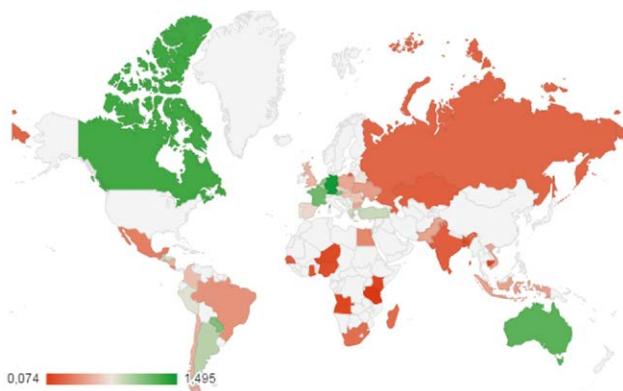
L'AFWA a développé une méthodologie qui prend en compte les besoins alimentaires (50%) et non-alimentaires (50% - habillement, loyer, santé, protection sociale, éducation, épargne).

Pour les entreprises qui cherchent à évaluer l'impact de la mise en place du salaire vital, certaines organisations comme la **Fair Wear Foundation** proposent des outils d'analyse. Il existe par ailleurs des méthodes développées en interne par certaines entreprises.

Toutes ces méthodes montrent très clairement des distorsions importantes entre le niveau du salaire minimum et le niveau de salaire vital, avec des différences en fonction des pays considérés.

Ratio Salaire minimum / Salaire vital

<http://www.wageindicator.org/>



4. http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_162117.pdf (Table16)

5. <http://www.wageindicator.org/>

* Voir Annexe 1 - Lexique

OBSTACLES À L'INSTAURATION DU SALAIRE VITAL

Il existe plusieurs obstacles à la mise en place du salaire vital.

Tout d'abord, la faible valeur ajoutée des travaux des salariés peu qualifiés est un obstacle pour les entreprises à l'augmentation de leur rémunération. Afin d'accéder à plus de productivité, les entreprises (sous-traitantes notamment) doivent améliorer leur outil de production, former les travailleurs mais également organiser différemment le travail (meilleure disposition des ateliers, meilleure gestion des ressources humaines afin de limiter le *turnover*...). Les donneurs d'ordres peuvent également soutenir financièrement et/ou opérationnellement leurs sous-traitants et leur donner accès à plus de visibilité en termes d'activités.

Un autre écueil est lié à la structure de la sous-traitance. En effet, dans la plupart des cas, les sous-traitants travaillent pour de nombreux donneurs d'ordres et la part de ces donneurs d'ordres est faible dans les revenus du sous-traitant. Il faut, par conséquent, que l'ensemble des donneurs d'ordres se concertent et s'accordent sur un montant de salaire pour l'ensemble des ouvriers de l'usine. La mise en place est ardue car de nombreuses marques sont réticentes à collaborer par crainte que cela ne soit contraire aux lois de la concurrence.

Toutefois, de multiples initiatives sectorielles (auxquelles de plus en plus d'entreprises adhèrent) ont vu le jour ces dernières années. Certaines se concentrent exclusivement sur la notion de salaire décent (**ACT via IndustriALL***, **Fair Wear Foundation***), d'autres sur les conditions de travail au sens large (**ETI – Ethical Trading Initiative***, **FLA – Fair Labor Association***) et d'autres encore sur plusieurs aspects d'un secteur spécifique avec toutefois des critères relatifs au salaire **RSPO*** dans le secteur de l'huile de palme par exemple...).

En outre, les entreprises donneuses d'ordre font appel à une multitude de sous-traitants dans des pays différents et calculer le salaire vital pour chacune de ses entités a un coût très important. La mise en place ne peut se faire que progressivement.

Par ailleurs, les courts délais de livraison et les commandes de dernière minute auxquelles les usines doivent faire face ne leur laissent parfois pas d'autres choix que de sous-traiter elles-mêmes à des fournisseurs inconnus par l'entreprise donneuse d'ordre.



Engagement pour influence

Le salaire vital dans les secteurs du textile, de l'alimentation et des semi-conducteurs

Enfin, dans de nombreux pays, le niveau de dialogue social est très faible, rendant difficile les négociations salariales. En Turquie, par exemple, pour qu'une négociation collective débute, la loi exige qu'un syndicat représente 50 % de la main d'œuvre. Mais, pour adhérer à un syndicat, les travailleurs doivent se déclarer auprès d'un bureau gouvernemental ce qui représente un obstacle à l'émergence de syndicats pouvant prendre part à de telles négociations. De manière générale, les travailleurs sont faiblement représentés dans le secteur du textile. Selon **IndustriALL***, plus de 90 % des travailleurs dans le textile n'ont aucune possibilité de négocier leurs salaires et leurs conditions de travail.

CRITÈRES D'ANALYSE

Notre analyse est fondée sur l'évaluation de l'exposition au risque "salaire vital" et de la capacité des entreprises à gérer ce risque.

Le modèle d'exposition au risque est fondé sur plusieurs critères :

- Nous avons voulu tenir compte des conditions de travail en fonction des pays et avons donc retenu des critères quantitatifs relatifs à la liberté syndicale basés sur le scoring par pays de l'**International Trade Union Confederation (ITUC)***.
- Nous avons pris en compte l'écart entre le salaire vital et le salaire minimum dans chaque pays.
- La notoriété d'une entreprise est importante dans son exposition au risque. Plus la notoriété de sa marque est importante, plus l'entreprise est exposée au risque de réputation notamment. Nous avons utilisé pour mesurer ce risque, le **classement Interbrand*** des 100 marques les plus valorisées. Pour faire partie du palmarès, les marques doivent avoir une présence significative en Europe, Asie et Amérique du Nord et réaliser au moins 30 % de leurs revenus hors de leur pays d'origine.
- Nous avons également retenu le pourcentage de production sous-traitée ou produite dans les pays émergents et sa répartition.
- Enfin, nous avons calculé un indicateur de controverses par société (source : www.reprisk.com) prenant en compte l'activité et la localisation de l'activité de chaque entreprise.

Le modèle d'évaluation comprend 3 piliers :

■ *Politique et Stratégie*

Il s'agit d'évaluer le niveau de maturité de la stratégie salaire vital des entreprises :

- Niveau de connaissance de la chaîne de fournisseurs
- Mention de la notion de salaire vital dans le Code de conduite
- Cohérence des pratiques de l'entreprise avec les standards nationaux et internationaux
- Existence d'une stratégie de salaire vital
- Existence d'une méthodologie de calcul du salaire vital

■ *Mise en œuvre de la stratégie*

Afin d'analyser le déploiement de la stratégie, plusieurs critères sont analysés :

- Existence d'une cartographie des écarts entre le salaire vital et les salaires constatés (employés en propre et sous-traitants)
- Intégration de la notion de salaire vital dans les contrats de sous-traitance
- Education des employés et sous-traitants pour l'amélioration de la productivité
- Soutien des employés et sous-traitants dans les négociations collectives
- Collaboration avec les ONG, gouvernements...
- Collaboration avec les concurrents et adhésion à des initiatives sectorielles
- Contrôle des mesures mises en place et procédure en cas de non-conformité

■ *Suivi des résultats*

Pour évaluer la stratégie, l'entreprise doit définir des indicateurs de performance, les communiquer et prendre les mesures qui s'imposent en cas de mauvais résultats.

En outre, nous prenons en compte les controverses liées au salaire vital et les mécanismes mis en place pour adresser ces controverses.

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

Thèmes clés	Bonnes pratiques
POLITIQUES & STRATÉGIES	L'entreprise a une connaissance précise de la structure de la chaîne fournisseurs (fournisseurs principaux, fournisseurs tiers, localisation et part dans la production)
	L'entreprise publie la cartographie de ses fournisseurs et la liste complète des fournisseurs travaillant pour l'entreprise
	Relations de long terme avec les fournisseurs facilitant la capacité de l'entreprise à intégrer ses pratiques dans la chaîne fournisseurs
	Intégration du salaire vital dans les critères de sélection des fournisseurs
	La société reconnaît explicitement l'obligation de verser à chaque travailleur un "salaire décent" dans son Code de conduite et dans le Code de conduite Fournisseurs
	Toutes les réglementations nationales et internationales du travail et les normes sectorielles en vigueur sont intégrées dans le calcul des salaires au niveau de l'entreprise
	L'entreprise définit la notion de salaire vital pour tous les employés et travailleurs de la chaîne d'approvisionnement
	La société a défini une méthodologie de calcul du salaire vital
	La société s'engage de manière proactive avec les travailleurs et les fournisseurs pour permettre aux travailleurs d'exercer leurs droits de négociation collective et de liberté d'association
	L'entreprise soutient les négociations sectorielles qui visent à la mise en œuvre du salaire minimum vital dans le secteur
	Toutes les stratégies mises en œuvre par l'entreprise sont spécifiques à chaque pays car la société reconnaît que le montant du salaire vital varie selon les régions et les contextes locaux
IMPLÉMENTATION	L'entreprise cartographie et publie les écarts salariaux dans chaque pays d'origine afin d'évaluer l'exposition aux risques ou de mesurer les performances
	Les clauses exigeant le paiement des salaires décents ou des salaires équitables sont intégrées dans tous les contrats des fournisseurs soit dans le cadre du Code de conduite des fournisseurs, soit séparément
	L'entreprise mène des programmes de formation afin d'éduquer les fournisseurs et les travailleurs sur leurs droits salariaux
	L'entreprise mène périodiquement des programmes de formation pour les fournisseurs et les travailleurs afin d'accroître leur efficacité et leur productivité
	Des programmes de formation et de perfectionnement sont organisés pour responsabiliser les travailleurs et les sensibiliser à leurs droits de négociation collective et à la liberté d'association
	L'entreprise prend des mesures proactives pour permettre aux salariés de faire valoir leurs droits de négociation collective et la liberté d'association. Ces mesures peuvent inclure : - Intégrer les droits des travailleurs dans les systèmes de gestion des salaires chez les fournisseurs - Engager un dialogue entre les employés et la Direction - Soutien à la formation des syndicats
	L'entreprise soutient les droits des travailleurs par le biais d'initiatives sectorielles ou de conventions collectives standards
	L'entreprise travaille avec la société civile (associations, ONG et institutions) et les organisations internationales / gouvernements locaux pour calculer et mettre en œuvre le salaire vital
	L'entreprise collabore avec ses concurrents directement et/ou au travers d'initiatives sectorielles comme ACT*, IndustriALL*, ETI*, FLA*, Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC)*, et d'autres réseaux internationaux formels / informels sur les salaires
	La société collabore avec ses pairs pour influencer les pratiques salariales des fournisseurs au niveau de l'industrie
	L'entreprise est un membre actif d'initiatives sectorielles et travaille en tant que membre à définir et soutenir la mise en œuvre du salaire vital dans le secteur
	L'entreprise exige une auto-évaluation de la part des fournisseurs validée par les visites des équipes internes dans les installations
	L'entreprise effectue des audits fréquents ou inopinés sur site, menés à la fois par des équipes internes et par des auditeurs indépendants



Engagement pour influence

Le salaire vital dans les secteurs du textile, de l'alimentation et des semi-conducteurs

Thèmes clés	Bonnes pratiques
	<p>L'entreprise interagit de manière proactive avec les travailleurs sur les sites grâce à des entretiens avec des travailleurs, des enquêtes...</p> <p>L'entreprise effectue des évaluations de risques dans chaque pays d'origine afin d'évaluer l'exposition à l'enjeu de la rémunération dans la chaîne d'approvisionnement</p> <p>La société a des auditeurs locaux et des équipes centralisées pour effectuer des audits sur site</p> <p>L'entreprise a défini des indicateurs de performance pour la collecte de données sur les salaires</p> <p>L'entreprise a mis en place des comités de travail sur les sites de production pour une consultation sur les salaires suivie d'une communication sur les résultats de la consultation</p> <p>La non-conformité au salaire vital est un motif de résiliation des fournisseurs ou de réduction du volume d'affaires</p> <p>L'entreprise collabore avec les fournisseurs et travaille avec eux pour mettre en place des actions correctives</p> <p>La société dispose d'un système d'actions correctives complet</p> <p>L'entreprise effectue des audits de suivi pour assurer la mise en œuvre des actions correctives par le fournisseur</p> <p>L'entreprise évalue les fournisseurs en fonction des résultats de l'audit</p> <p>Le cadre de suivi s'étend aux sous-traitants ou aux fournisseurs de niveau 2</p> <p>La société met en œuvre de multiples mécanismes de réclamation transparents et accessibles pour les travailleurs dans les langues locales. Cela peut inclure une <i>hotline</i> confidentielle et anonyme et des applications mobiles</p>
ÉVALUATION	<p>L'entreprise soutient activement le paiement d'un salaire vital à travers ses politiques et initiatives au niveau de l'entreprise et au niveau sectoriel</p> <p>La société a défini des indicateurs spécifiques pour mesurer sa performance et celles des fournisseurs sur la mise en œuvre de sa stratégie de salaire vital</p> <p>La société publie les résultats des audits, les zones de non-conformité, y compris sur le thème des salaires et évalue les champs d'amélioration et les actions correctives à mettre en place</p> <p>L'entreprise utilise les résultats de l'audit comme mesure de performance pour prendre des mesures correctives immédiates, établir des bases de référence, concevoir des stratégies ou mettre en place un système d'incitation pour les fournisseurs</p> <p>L'entreprise n'a pas fait face à des controverses liées aux salaires</p> <p>La société dispose d'un mécanisme interne solide et transparent pour traiter les controverses quand elles surviennent</p>

LA TENDANCE ET LES AXES D'AMÉLIORATION

Des spécificités sectorielles : les avancées du secteur textile

Le sujet du salaire vital n'est pas abordé de la même façon par les entreprises de notre échantillon et le niveau de maturité des stratégies dépend beaucoup du secteur.

Ainsi, la totalité des entreprises de notre échantillon appartenant au secteur du textile font mention du salaire vital dans leur Code de conduite ce qui n'est pas le cas des entreprises des secteurs de la construction, de la technologie et de l'alimentation. En outre, ce secteur est le plus avancé.

Toutefois, même dans les secteurs en lien avec le textile, la profondeur des stratégies diffère. Seulement 10% des entreprises de notre échantillon a une stratégie totalement aboutie (définition du salaire vital, soutien aux négociations collectives, intégration de la notion de salaire vital dans les contrats des sous-traitants, utilisation d'une méthodologie de calcul du salaire vital).

En matière de mise en œuvre des stratégies, 10% des entreprises calculent de façon claire l'écart entre le salaire vital et les salaires pratiqués dans les différentes entités ce qui permet d'avoir un niveau d'exposition à ce risque. En revanche, plus d'un quart des entreprises interrogées dispose d'une politique de formation des salariés à des fins d'amélioration de la productivité et de soutien au dialogue social. De nombreuses entreprises de notre panel considèrent que l'augmentation des salaires nécessite une prise de conscience des salariés. Ainsi, leur stratégie de salaire vital passe, au moins à court terme, par l'éducation des travailleurs à défendre leurs droits.

Enfin, seuls 10% de notre panel d'entreprises ont défini des critères clairs de suivi de performance ce qui rend peu aisée l'évaluation.

Vers la recherche d'une méthodologie cohérente

Quels que soient les secteurs, des axes d'amélioration existent.

■ *Politique et Stratégie*

Publier une liste des principaux fournisseurs et leur répartition géographique, intégrer les enjeux salariaux dans le processus de sélection des fournisseurs comme première étape vers l'établissement d'un salaire vital ou indiquer le salaire vital comme critère de sélection des fournisseurs, inclure une disposition sur les salaires et

les avantages sociaux dans le Code de conduite vers l'établissement d'un salaire vital ou inclure explicitement l'obligation de paiement du salaire vital, définir la politique salariale de l'entreprise ou élargir la disposition générale sur les salaires et les avantages en incluant et définissant le salaire vital, développer une méthodologie interne cohérente pour calculer le salaire vital, soutenir les droits des travailleurs à la négociation collective et à la liberté d'association, développer une méthodologie interne cohérente pour calculer le salaire vital.

■ *Mise en œuvre de la stratégie*

Cartographier et publier les écarts de salaire pour évaluer l'exposition au risque et/ou mesurer la performance, intégrer une clause sur les salaires et les avantages sociaux dans les contrats avec les fournisseurs vers la mise en œuvre du salaire vital par les fournisseurs, mettre en œuvre des programmes de formation et de perfectionnement pour accroître l'efficacité et la productivité des fournisseurs, s'engager avec la société civile et les institutions nationales dans les pays d'origine pour calculer, mettre en œuvre et vérifier le salaire vital au niveau de l'entreprise, adhérer à une initiative sectorielle sur le salaire vital, jouer un rôle proactif dans la mise en œuvre du salaire vital dans le secteur, établir des mécanismes de réclamation transparents, anonymes, confidentiels et dans les langues locales.

■ *Suivi des résultats*

Définir des indicateurs pour évaluer l'efficacité des politiques salariales de l'entreprise et de ses fournisseurs, communiquer les résultats d'audits y compris sur le salaire vital et évaluer les champs d'amélioration, publier les mesures correctives prises, utiliser les résultats d'audit afin de prendre des mesures correctives, d'établir une base de référence de la performance des travailleurs et/ou pour mettre en place un système d'incitation pour valoriser les fournisseurs pour leur performance, avoir des mécanismes internes de suivi des controverses, en particulier celles liées aux salaires, afin d'évaluer la crédibilité des controverses et de prendre rapidement des mesures appropriées.

Sur les 19 entreprises rencontrées, 11 ont accepté d'être nommément citées, 4 ont souhaité être anonymisées et 4 n'ont pas souhaité s'inscrire dans une démarche d'engagement.



Engagement pour influence Le salaire vital dans les secteurs du textile, de l'alimentation et des semi-conducteurs

LES FICHES DÉTAILLÉES

ADIDAS			
Thématique : le salaire vital			
Thèmes	Niveau	Analyse	Recommandations
POLITIQUES & STRATÉGIES	●●●	<p>Adidas sous-traite près de 100% de sa production et publie la liste de ses fournisseurs. Les normes de travail développées par le Groupe favorisent les relations de long terme avec les fournisseurs et contiennent des clauses sur les pratiques salariales équitables conformes aux lois nationales, internationales et aux standards sectoriels. La charte de travail stipule que les salariés ont droit à une rémunération et des avantages sociaux équitables et inclut des procédures opérationnelles telles que les politiques d'accréditation des fournisseurs, le contrôle par des cabinets externes et la résiliation des contrats en cas de manquement. Les pratiques d'Adidas en matière de rémunération équitable sont fondées sur des études comparatives basées sur les éléments suivants : salaires au moins égaux au salaire minimum légal, salaires permettant des conditions de vie acceptables, reflétant les performances et les compétences des ouvriers, rémunérant les heures supplémentaires, tenant compte de la hausse des prix des produits, indexés sur les bénéfices de l'employeur, prenant en compte les évolutions des technologies professionnelles, négociés individuellement ou collectivement et communiqués aux ouvriers de manière formelle.</p> <p>Ces pratiques internes reposent sur des mécanismes transparents de fixation des salaires, qui prennent en compte l'impact du coût de la vie et les facteurs ayant une incidence sur les salaires.</p> <p>La stratégie de rémunération équitable repose sur trois piliers : le respect, la remédiation et la protection. Le Groupe Adidas travaille avec la "Fair Labor Association" (FLA)* pour s'assurer de la cohérence de leur stratégie sur le salaire équitable. Adidas effectue des "due diligence" et prend les mesures nécessaires en cas de non-respect des normes salariales (pratiques d'approvisionnement responsables, mise en place de contrôles, mesures correctives, élaboration et mise en place d'un système d'auto-gouvernance pour aider les fournisseurs à respecter les exigences applicables). L'équipe mandatée par le Groupe à cette fin reGroupes 70 experts rompus à la culture locale et collabore activement avec les sites de production des fournisseurs dans les principaux pays d'approvisionnement du Groupe.</p>	
IMPLÉMENTATION	●●●	<p>Les normes applicables sur le lieu de travail prévoient l'équité salariale et font partie intégrante de tous les contrats des fournisseurs. Adidas compare les salaires versés par rapport aux échelles de salaire nationales. Le Groupe s'efforce d'améliorer la productivité des ouvriers pour qu'ils puissent prétendre à des salaires plus élevés. Le Groupe propose également à ses salariés des programmes de formation sur les différentes technologies et sur l'amélioration des processus de production dans le cadre du "Manufacturing Excellence Program". Le programme de renforcement des capacités du Groupe, intitulé "Social Environmental Affairs (SEA)", mis en place dans les sites de production promeut l'auto-gouvernance des fournisseurs et permet au Groupe de constituer des capacités de contrôle et de répression relatives aux questions d'équité salariale. Adidas s'efforce de garantir le paiement des salaires à l'issue d'un processus de négociation collective. La société s'engage à promouvoir un dialogue constructif entre les dirigeants des fournisseurs et ses ouvriers et, le cas échéant, leurs représentants. Pour les sites ne disposant pas de représentants, le Groupe encourage une communication ouverte entre les salariés et les dirigeants.</p> <p>Adidas collabore de manière proactive avec les gouvernements sur les questions de salaire minimum et de liberté d'association. Le Groupe a également noué des partenariats avec des ONG et des institutions spécialisées pour se procurer des avis techniques sur les facteurs qui peuvent affecter les salaires. La société travaille de concert avec ses pairs sectoriels dans le cadre de la FLA*.</p> <p>Adidas évalue les nouveaux sites de production et ceux des fournisseurs existants qu'il accompagne afin d'identifier les améliorations à apporter. Le Groupe réalise également des enquêtes dans les usines pour obtenir des informations sur des sujets tels que l'équité salariale. L'évaluation des risques concerne les fournisseurs de premier et de second rangs, ainsi que les sous-traitants. Adidas analyse les résultats afin d'attribuer une note aux fournisseurs et définir le contenu des formations en conséquence.</p> <p>Adidas dispose d'un système d'alerte pour les salariés. Le Groupe a mis en place un dispositif permettant à des tiers de soumettre des réclamations pour manquements aux exigences applicables sur le lieu de travail et pour non-respect des normes internationales de travail. Ce dispositif offre la possibilité d'utiliser des lignes téléphoniques d'assistance dans les langues locales et de soumettre des réclamations écrites.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Publier les écarts entre les salaires versés et les salaires minimums dans chaque pays d'approvisionnement
ÉVALUATION	●●	<p>Le Groupe utilise plusieurs indicateurs globaux pour mesurer la performance de ses fournisseurs en matière d'équité salariale : l'impact du coût de la vie sur le bien-être des salariés, la rotation des effectifs, le niveau de fidélisation des salariés et la rémunération totale des ouvriers. Le Groupe suit d'autres indicateurs en interne, qu'il tient à disposition des fournisseurs.</p> <p>Adidas utilise les résultats des audits pour définir une base de référence sur la vie des ouvriers au sein des usines et pour définir des méthodes de suivi. Les conclusions des études sur les salaires observés dans les chaînes d'approvisionnement stratégiques aident les fournisseurs à identifier les forces et faiblesses du système de rémunération, à mettre en lumière l'importance des liens entre la rémunération et les compétences, entre la rémunération et la performance de l'entreprise et d'un dialogue efficace sur le lieu de travail.</p> <p>Adidas a fait face à des controverses liées à ses pratiques salariales. Les lignes directrices sur les relations avec les parties prenantes prévoient un mécanisme de vérification et de remédiation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Définir des indicateurs pour évaluer l'efficacité des politiques salariales

ASML			
Thématique : le salaire vital			
Thèmes	Niveau	Analyse	Recommandations
POLITIQUES & STRATÉGIES	●●	<p>ASML est membre de l'Electronic Industry Citizen Coalition (EICC)* et applique les dispositions du Code de l'EICC* relatives aux pratiques salariales et avantages sociaux. Ces dispositions sont conformes aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, ainsi qu'avec les principales normes internationales applicables en matière de droits de l'homme dont la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux du travail et la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies.</p> <p>ASML ne définit pas la notion de salaire vital mais, conformément au Code de l'EICC*, la rémunération versée à tous les ouvriers et salariés doit respecter les lois applicables en matière de pratiques salariales, y compris celles relatives au salaire minimum, aux heures supplémentaires et aux avantages sociaux. L'entreprise considère qu'augmenter la rémunération des salariés hautement qualifiés est un moyen de les retenir. Ainsi, elle compare régulièrement les rémunérations qu'elle verse localement dans les unités opérationnelles à celles payées par ses pairs.</p> <p>Les termes "salaire minimum" et "salaire vital" sont mentionnés dans la politique de ressources humaines de l'entreprise, mais ne sont pas clairement définis. La politique de ressources humaines évoque les notions de salaires et d'avantages sociaux équitables, l'engagement de l'entreprise en faveur d'un salaire "vital". Toutefois, l'entreprise n'a pas défini de méthodologie de calcul du salaire vital considérant le risque peu élevé.</p> <p>Concernant la structure de la chaîne d'approvisionnement, l'entreprise opère peu dans les pays émergents car les risques y sont trop importants. La majorité de sa chaîne d'approvisionnement se situe dans des pays développés dotés de normes techniques élevées. ASML collabore avec les partenaires de sa chaîne d'approvisionnement pour satisfaire à ses exigences en matière de responsabilité sociale comme définies dans le Code fournisseurs. ASML a des relations de long terme avec ses fournisseurs, dépassant 5 ans dans la plupart des cas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Développer une méthode interne pour définir, calculer et mettre en œuvre un salaire vital
IMPLÉMENTATION	●●	<p>ASML calcule la rémunération moyenne de ses salariés chaque année.</p> <p>L'obligation de respecter le Code de conduite de l'EICC* fait partie de tous les contrats conclus avec les fournisseurs.</p> <p>L'entreprise met fréquemment en place des équipes plurifonctionnelles et organise régulièrement des réunions de partage de connaissances dans le cadre de programmes de formation. ASML soutient également le droit des salariés à constituer des syndicats et à mener des négociations collectives pour des rémunérations et des conditions de travail équitables dans tous les sites de production de l'entreprise au niveau mondial.</p> <p>En tant que membre de l'EICC*, ASML collabore avec ses pairs pour mettre en place des conditions de travail responsables tout au long de la chaîne d'approvisionnement. ASML évalue les risques auxquels elle est exposée chaque année et utilise la grille de notation "QLTCS" (Qualité, Logistique, Technologie, Coûts et Soutenabilité) pour contrôler ses principaux fournisseurs et, en cas de non-respect des exigences applicables, peut prendre les mesures correctives qui s'imposent. L'entreprise demande à ses fournisseurs d'appliquer la même méthode au niveau de leur chaîne d'approvisionnement. ASML réalise également des enquêtes auprès de ses fournisseurs pour identifier les points à améliorer. Tout salarié ou tierce partie peut signaler un cas de manquement présumé aux exigences du Code de conduite sans craindre des sanctions.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cartographier les écarts de salaire dans les pays d'approvisionnement ■ Soutenir le dialogue social et la liberté d'association ■ Participer de manière active aux initiatives comme EICC* pour promouvoir l'instauration d'un salaire vital dans le secteur
ÉVALUATION	●	<p>ASML ne vérifie pas si ses fournisseurs respectent ou non les obligations salariales applicables.</p> <p>L'entreprise n'a fait l'objet d'aucune controverse relative à ses pratiques salariales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Définir des indicateurs pour évaluer l'efficacité des politiques salariales pour les salariés et les ouvriers

Évaluation à 3 niveaux : ●, ●● et ●●●
 (●●●●) représentant les meilleures pratiques)

* Voir Annexe 1 - Lexique



Engagement pour influence Le salaire vital dans les secteurs du textile, de l'alimentation et des semi-conducteurs

LES FICHES DÉTAILLÉES

BURBERRY			
Thématique : le salaire vital			
Thèmes	Niveau	Analyse	Recommandations
POLITIQUES & STRATÉGIES	●●●	<p>Le Code de conduite de Burberry définit les critères relatifs au salaire vital et s'applique aux salariés du Groupe ainsi qu'aux salariés travaillant tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Le Groupe doit également respecter les lois locales et internationales en matière de droit du travail, ainsi que les principes en faveur du commerce responsable. Les nouveaux sites de production, qui ne satisfont pas les normes minimales de Burberry, ne sont pas acceptés dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise.</p> <p>La durée moyenne des relations que Burberry entretient avec ses fournisseurs est de 10 ans. Les sous-traitants des fournisseurs sont soumis à la même gestion et aux mêmes audits qui sont effectués par une équipe interne à l'entreprise.</p> <p>La stratégie relative au salaire vital du Groupe implique la mise en place de mesures qui consistent à verser des salaires et à accorder des avantages sociaux qui satisfont les exigences légales minimales applicables dans le pays ou les pratiques sectorielles, le régime le plus avantageux pour les salariés étant retenu. Les salaires doivent être suffisants pour couvrir les besoins essentiels et pour fournir un revenu discrétionnaire. Burberry utilise le "Fair Wage Network" comme outil intermédiaire pour fixer le salaire de référence qu'il convient de verser dans une région ou dans un pays en particulier.</p> <p>La méthode utilisée en interne par la société est une approche collégiale reposant sur le principe de renforcement des capacités. La société utilise le salaire de référence pour permettre à ses partenaires fournisseurs de comparer et d'ajuster les salaires qu'ils versent sur leurs sites de production.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Publier la liste des fournisseurs
IMPLÉMENTATION	●●	<p>Burberry exige de tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement de respecter son Code de conduite. La société utilise la base de données "Fair Wage Network Living Wage" pour comprendre les différences entre salaire vital et salaire minimum légal.</p> <p>En 2016, Burberry a rejoint le Groupe de pilotage de Global Living Wage Initiative dans le cadre d'une approche globale unifiée avec une participation multipartite. La société est le principal partenaire de la "Living Wage Foundation" et est également un membre actif de l'ETI. De nombreux sites de production de Burberry sont régis par des accords de négociation collective.</p> <p>Burberry se concentre sur la formation et l'engagement. L'entreprise s'engage à respecter le droit de négociation collective et la liberté d'association pour ses salariés et ses fournisseurs en vertu de son Code de conduite et de sa politique droits de l'homme. Ces engagements permettent aux partenaires de s'approprier les défis en matière de développement durable et de promouvoir des comportements responsables tout au long de la chaîne d'approvisionnement.</p> <p>Les usines de la chaîne d'approvisionnement sont soutenues par des activités et des programmes visant à développer et mettre en place des systèmes de gestion des ressources humaines plus efficaces, à réduire les heures de travail, à optimiser les savoir-faire, les compétences et les expertises et enfin à mettre en place un système d'alerte. Les programmes sont déterminés sur la base de visites réelles, de visites de suivi et d'une évaluation individuelle de ce qui est requis dans les installations. La plupart des programmes s'articulent autour de besoins spécifiquement identifiés par les fournisseurs.</p> <p>Burberry réalise des audits de sa chaîne d'approvisionnement via son programme "Ethical Trading".</p> <p>Un système d'alerte et des lignes d'assistance téléphonique sont mis à disposition des salariés de l'entreprise sur l'ensemble des sites. Lorsque les lois sur la protection des travailleurs locaux sont minimalistes, inexistantes ou peu respectées, ou lorsque l'accès au système d'alerte est difficile, les lignes d'assistance directes gérées par les ONG fournissent un soutien confidentiel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Publier les écarts entre les salaires versés et les salaires minimums dans chaque pays d'approvisionnement Collaborer avec les organisations internationales, les gouvernements locaux et les initiatives sectorielles pour fixer le salaire vital du secteur
ÉVALUATION	●	<p>Burberry utilise les résultats des audits pour identifier, avec ses fournisseurs, les axes d'amélioration, afin de mettre en œuvre des mesures correctives et suivre les progrès réalisés.</p> <p>La société a fait face à très peu de controverses liées aux pratiques salariales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Définir des indicateurs pour mesurer les performances des fournisseurs concernant le salaire vital Communiquer sur les résultats des audits

H&M			
Thématique : le salaire vital			
Thèmes	Niveau	Analyse	Recommandations
POLITIQUES & STRATÉGIES	●●●	<p>H&M a une stratégie globale en matière de salaire vital et le définit comme une rémunération qui satisfait aux besoins essentiels des salariés, et fournit un revenu discrétionnaire.</p> <p>Cette stratégie s'articule autour de quatre acteurs : Les gouvernements, les salariés des usines, les propriétaires et la marque. Elle repose sur l'idée que des relations professionnelles de qualité sont essentielles à l'obtention de meilleures rémunérations et conditions de travail. Le dialogue social est un vecteur d'amélioration.</p> <p>Chez H&M et ses fournisseurs, les salaires et avantages sociaux payés pour une semaine de travail correspondent, a minima, au niveau légal applicable dans le pays concerné, dans le secteur concerné ou au montant convenu à l'issue d'une négociation collective. H&M cherche à apporter un changement structurel au secteur en améliorant les pratiques d'achats, en encourageant les salariés à faire valoir leurs droits syndicaux, et en accompagnant les investissements de modernisation et d'accroissement de la productivité des employés dans les usines.</p> <p>Le Code de conduite de la société définit des objectifs clairs en matière de salaire vital et oblige les fournisseurs ainsi que les sous-traitants à les respecter. H&M communique de manière transparente sur la totalité de sa chaîne d'approvisionnement et se réfère à "l'indice HIGG*" pour choisir ses fournisseurs en fonction de la note qui leur a été attribuée. L'entreprise a récemment mis en œuvre le programme "100% Fair Equal" et a la volonté de mettre en place d'ici 2018 un système de gestion des salaires pour les fournisseurs les plus critiques.</p> <p>La politique salariale de la société est conforme aux Conventions des Nations Unies et de l'OIT (Recommandations 131 et 183 des Nations Unies et Recommandation 135 de l'OIT) et aux lois nationales. En cas de divergence, il convient de privilégier le statut le plus protecteur pour les travailleurs.</p>	
IMPLÉMENTATION	●●	<p>Dans son rapport de développement durable, H&M publie le salaire moyen versé par ses fournisseurs et l'écart avec le salaire minimum pour les sites de production les plus sensibles.</p> <p>H&M est membre fondateur d' "ACT (Action, Collaboration, Transformation)"* et collabore étroitement avec l'OIT, certains gouvernements et des entreprises du secteur textile pour instaurer un dialogue constructif entre les fournisseurs et les syndicats pour, à terme, améliorer les conditions de travail et instaurer un salaire vital équitable.</p> <p>Tous les fournisseurs d'H&M ont signé l'engagement de l'entreprise pour le développement durable, acceptant de fait l'instauration d'un salaire vital. H&M accompagne l'ensemble de ses fournisseurs en proposant des formations et communique étroitement avec eux afin de les sensibiliser à ces questions. Les salariés d'H&M sont régulièrement informés des performances et des résultats de l'entreprise, laquelle collabore activement avec eux pour élaborer des programmes de développement personnel. Toutefois, cette pratique ne s'étend pas aux salariés des fournisseurs.</p> <p>Dans le cadre du programme interne "Sustainable Impact Partnership Program (SIPP)", fondé sur le module "HIGG Facility de la Sustainable Apparel Coalition (SAC)"*, H&M évalue les performances de ses partenaires commerciaux en matière de développement durable et les aide à améliorer leurs compétences et à combler leurs lacunes grâce à des formations adaptées. Les audits couvrent le sujet des salaires et s'étendent aux sous-traitants. Ils permettent notamment de calculer un indice de développement durable qui sert à noter et à classer les sites de production en fonction de leurs performances environnementales et sociales.</p> <p>H&M a mis en place le "Workplace Dialogue Program" et le "Wage Management System" pour faciliter la gestion des salaires sur ses sites de production.</p> <p>En 2016, H&M a mis en place un système d'alerte pour ses salariés. Ce dispositif permet aux salariés du groupe de signaler toute infraction aux normes sociales applicables. Les canaux permettant aux salariés de la chaîne d'approvisionnement de soumettre des réclamations orientent toutefois vers les National Monitoring Committees, dans le cadre du "Global Framework Agreement (GFA)" de la société, avec IndustriALL* et IF Metall (un syndicat féministe).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mettre en place des programmes de formations chez les sous-traitants afin d'accroître la productivité ■ Faire du non-respect des exigences applicables en matière de salaire vital une condition d'interruption de la relation avec les fournisseurs ■ Étendre le système d'alertes aux sous-traitants
ÉVALUATION	●●	<p>H&M a identifié quelques indicateurs pour mesurer les performances de ses fournisseurs en matière de salaire vital : le nombre de sites de production dotés d'un système de gestion de la paie et la proportion des fournisseurs critiques utilisant une méthode de rémunération équitable. En 2016, 140 sites de production ont adopté la méthode de rémunération équitable, la "Fair Wage Method", ce qui représente 29% du volume de production. 91 sites de production supplémentaires ont adopté cette méthode en 2017.</p> <p>En vertu du "Sustainable Impact Partnership Program (SIPP)", H&M a mis en place un système de rétribution et d'incitation dont l'objectif est de récompenser les fournisseurs affichant de bonnes performances en matière de développement durable avec des partenariats stratégiques de long terme.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Communiquer sur les résultats des audits et sur les mesures correctives ■ Développer un système de gestion des controverses

Évaluation à 3 niveaux : ●, ●● et ●●●
 (●●● représentant les meilleures pratiques)

* Voir Annexe 1 - Lexique



Engagement pour influence Le salaire vital dans les secteurs du textile, de l'alimentation et des semi-conducteurs

LES FICHES DÉTAILLÉES

NEXT			
Thématique : le salaire vital			
Thèmes	Niveau	Analyse	Recommandations
POLITIQUES & STRATÉGIES	●●●●	<p>Le Code de conduite de NEXT définit la notion de salaire comme toute rémunération qui permet de satisfaire aux besoins essentiels et de fournir un revenu discrétionnaire. Cette rémunération doit être égale ou supérieure aux normes nationales en vigueur et/ou aux normes sectorielles. Cette règle, en adéquation avec le Code de conduite d' "Ethical Trading Initiative" reflète les normes internationales les plus pertinentes en matière de conditions de travail, telles que définies dans les conventions de l'OIT. L'équipe responsable de la mise en place du Code de conduite reGroupe 47 salariés situés dans les principaux pays d'approvisionnement.</p> <p>La méthodologie de l'entreprise consiste à définir les salaires pays par pays en fonction de la connaissance terrain des fournisseurs.</p> <p>Plus de 90% des produits de NEXT proviennent de pays émergents. "NEXT Sourcing", une filiale détenue à 100% par NEXT couvre environ 40% des approvisionnements de la marque.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Développer une méthode interne applicable à l'échelle de la société pour définir et intégrer la notion de salaire vital dans le Code de conduite. ■ Publier la liste des fournisseurs
IMPLÉMENTATION	●●	<p>Le Code de conduite de NEXT fait partie intégrante de l'activité du Groupe et définit les normes et exigences minimales, en incluant notamment le paiement d'un salaire minimum par les fournisseurs à leurs employés.</p> <p>L'équipe en charge du Code de conduite collabore avec les fournisseurs et les sites de production pour s'assurer qu'ils comprennent bien les obligations applicables et qu'ils veillent à leur respect dans toutes leurs usines de production. Les équipes situées dans les pays fournisseurs organisent des entretiens individuels, des formations et apportent leur soutien. NEXT met également en place des programmes pour aider les fournisseurs à mieux respecter les exigences éthiques applicables. Dans certains pays comme le Cambodge, la Turquie et le Bangladesh, NEXT incite ses pairs à travailler conjointement à la modélisation des risques afin d'accroître les investissements pour une meilleure productivité des salariés du pays concerné.</p> <p>L'équipe en charge de la mise en place du Code de conduite réalise les audits des usines, la plupart du temps de manière inopinée, et collabore directement avec les fournisseurs pour identifier les manquements aux exigences applicables. Lors de ces audits, l'équipe échange avec les dirigeants du site de production, interroge les salariés, analyse les dossiers des salariés et évalue en direct les conditions de travail. NEXT dispose de points de contact sur le terrain et s'efforce d'avoir des auditeurs locaux qui parlent la langue des salariés. L'audit permet d'attribuer une note au site de production. L'audit de la société est soumis à la vérification d'un tiers chargé de valider les résultats de l'audit initial. Il permet également de définir des mesures correctives dont le calendrier est fixé en fonction des conclusions de l'audit. Lorsqu'un fournisseur se montre réticent à respecter les dispositions prévues par le Code de conduite en matière de rémunération des salariés, la société cesse toute collaboration avec le fournisseur concerné.</p> <p>NEXT est un membre fondateur d'Action Collaboration Transformation (ACT)* et collabore avec 17 marques partenaires pour augmenter les salaires du secteur. Cela consiste notamment à promouvoir la négociation salariale collective dans les principaux pays d'approvisionnement. NEXT a notamment signé l'Accord du Bangladesh. La société collabore également avec des gouvernements, des syndicats et des ONG.</p> <p>NEXT a rejoint le Business Learning Program (BLP) de SHIFT* destiné à mettre en œuvre le Pacte Mondial des Nations Unies via des ateliers de formation et à développer une politique garantissant le respect des droits de l'homme et la lutte contre l'esclavage moderne applicable à toutes les entreprises.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cartographier et publier les écarts entre les salaires versés et le salaire minimum dans chaque pays d'approvisionnement. ■ Soutenir le dialogue social et la liberté d'association ■ Mettre en place un système d'alerte accessible aux salariés
ÉVALUATION	●	<p>NEXT utilise les résultats des audits pour sélectionner ses sites de production et pour définir des seuils de performance.</p> <p>La société a fait face à peu de controverses liées à ses pratiques salariales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Définir des indicateurs pour évaluer l'efficacité des politiques salariales

PANDORA			
Thématique : le salaire vital			
Thèmes	Niveau	Analyse	Recommandations
POLITIQUES & STRATÉGIES	●●	<p>Pandora est membre du "Responsible Jewellery Council (RJC)" qui a fait du respect des obligations salariales une exigence minimale. Le groupe s'engage à verser tout au long de sa chaîne d'approvisionnement des salaires plus élevés que le salaire minimum légal et que le salaire moyen du secteur, en y incluant des avantages statutaires.</p> <p>La durée des relations que Pandora entretient avec ses principaux fournisseurs est supérieure à 5 ans. Le respect du salaire minimum et des normes sectorielles en matière de pratiques salariales est un des critères de sélection des fournisseurs.</p> <p>La politique de Pandora en matière de respect des droits humains, le Code de conduite de la société à l'usage des fournisseurs et les normes qu'elle a édictées sont conformes au droit international et aux conventions internationales. Le Code de conduite de l'entreprise stipule les droits, les obligations et les attentes de l'entreprise en ce qui concerne les droits humains et les droits des travailleurs.</p> <p>La méthode interne consiste à calculer les salaires versés sur les sites de production. La méthode Anker est un point de départ mais le montant des salaires est déterminé en fonction du revenu moyen en vigueur dans la région concernée. L'objectif est de verser des salaires plus élevés pour fidéliser les talents, la plupart des fournisseurs rémunèrent leurs salariés au taux sectoriel applicable, avec des avantages sociaux nettement supérieurs à ceux du salaire minimum. Pandora travaille avec les services statistiques nationaux pour déterminer le montant des charges et des salaires versés dans chaque région où le groupe est présent.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Publier la liste des fournisseurs ■ Développer une méthode interne pour définir, calculer et mettre en place un salaire vital pour toutes les activités
IMPLÉMENTATION	●●	<p>Le Code de conduite fait partie intégrante des contrats que l'entreprise conclut avec ses fournisseurs, y compris les sous-traitants. Pandora cartographie les écarts de salaire dans le cadre de ses audits. En moyenne, Pandora verse un salaire supérieur de 14% au salaire de référence. Le groupe rémunère les heures supplémentaires mais n'offre aucune prestation sociale.</p> <p>La formation des fournisseurs fait partie du "Responsible Supplier Program". Ce programme intègre également une démarche collaborative qui permet d'identifier avec les fournisseurs, les axes d'amélioration et de mettre en place des mesures correctives. L'entreprise propose également de nombreux programmes de formation, ainsi que des programmes de mentorat et d'accompagnement pour développer les compétences de ses salariés et des partenaires intervenant le long de la chaîne de valeur.</p> <p>Pandora est membre du comité exécutif du RJC* et préside le comité chargé de fixer les normes. Le groupe a noué un partenariat avec ITA et a entamé des discussions avec la Global Living Wage Initiative pour définir la notion de "salaire vital". La société est membre du Nordic Business Centre of Human Rights et membre actif du Danish Business Network for Human Right et du Pacte mondial des Nations Unies.</p> <p>Pandora est auditée pour le compte de RJC* par un auditeur externe. Les audits ordinaires se composent d'une visite des sites de production, d'une vérification de documents et d'entretiens avec des salariés. Les audits servent à s'assurer que les salariés peuvent s'associer librement, choisir un représentant du personnel pour faciliter la communication avec la direction générale. Les auto-évaluations des fournisseurs sur les salaires sont suivies d'une visite sur les sites de production par le comité d'audit local de l'entreprise. Pandora forme ses fournisseurs aux bonnes pratiques pour qu'ils puissent mettre en place des mesures correctives en cas de non-respect. Le refus du fournisseur de changer ses pratiques peut entraîner la résiliation de son contrat par le comité d'éthique de l'entreprise.</p> <p>Pandora a créé une ligne d'assistance téléphonique consacrée aux questions éthiques. Cette ligne permet à n'importe qui de signaler un problème dans sa langue maternelle, soit sur internet soit grâce un numéro vert valable partout dans le monde.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Publier les écarts entre les salaires versés et les salaires minimums dans chaque pays d'approvisionnement dans le rapport annuel
ÉVALUATION	●●	<p>Les indicateurs identifiés pour évaluer la mise en œuvre des niveaux de salaire comprennent le taux de rétention des salariés et la capacité de l'entreprise à attirer une main d'œuvre qualifiée à Bangkok. L'entreprise a mis en place un indicateur faisant parti des meilleures pratiques: 85% des fournisseurs doivent être audités par un auditeur externe ou être membre du Responsible Jewellery Council (RJC).</p> <p>La société n'a été impliquée dans aucune controverse liée aux pratiques salariales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Définir des indicateurs pour chaque élément composant le salaire afin de mesurer les performances des fournisseurs concernant le salaire vital. ■ Communiquer sur les résultats des audits

Évaluation à 3 niveaux : ●, ●● et ●●●
 (●●●● représentant les meilleures pratiques)
 * Voir Annexe 1 - Lexique



Engagement pour influence Le salaire vital dans les secteurs du textile, de l'alimentation et des semi-conducteurs

LES FICHES DÉTAILLÉES

PUMA			
Thématique : le salaire vital			
Thèmes	Niveau	Analyse	Recommandations
POLITIQUES & STRATÉGIES	●●●	<p>Le Code de conduite de Puma, en accord avec le cadre développé par J.Ruggie, prévoit le paiement d'une rémunération juste, considérant que chaque employé a le droit à une rémunération qui satisfasse ses besoins essentiels et lui offre un revenu discrétionnaire.</p> <p>PUMA publie chaque année la liste actualisée et la répartition géographique de ses fournisseurs. La durée moyenne des relations entretenues avec les fournisseurs est supérieure à 10 ans.</p> <p>La sélection des fournisseurs est basée sur des audits et doit être approuvée par le management.</p> <p>PUMA a adopté la stratégie de rémunération équitable de la Fair Labor Association (FLA)*. Les employés doivent percevoir au moins le salaire minimum prévu par le droit local ou le salaire minimum en vigueur dans le secteur ainsi que les avantages sociaux prévus par la loi ou par leurs contrats. En l'absence de ces informations, le salaire défini dans le contrat sert de salaire de référence. Lorsque la rémunération n'est pas équitable, chaque employeur est tenu de travailler avec les différentes parties prenantes concernées pour définir les nouveaux niveaux. Le salaire équitable a été identifié par PUMA comme un élément central des objectifs de développement durable.</p>	
IMPLÉMENTATION	●●●	<p>Le Code de conduite fait partie intégrante des contrats signés avec les fournisseurs. L'entreprise publie le montant des salaires et la différence avec le salaire minimum dans chaque pays fournisseurs. Le salaire versé est supérieur, en moyenne, de 20% (hors heures supplémentaires et avantages sociaux) au salaire minimum. Si l'on intègre ces 2 composantes, le salaire versé est supérieur de 80% en moyenne.</p> <p>PUMA organise des tables rondes annuelles avec ses fournisseurs pour aborder le sujet de la conformité. La société publie des guides sur les normes sociales qu'elle applique et organise des programmes pour renforcer les connaissances, les capacités, les compétences et les comportements des fournisseurs. PUMA participe au programme "Better Work" de l'OIT (Organisation mondiale du travail) et de l'IFC (International Finance Corporation), lequel permet de former les employés sur des sujets comme la liberté d'association, les négociations collectives, les réglementations nationales du droit du travail, les contrats et les relations professionnelles.</p> <p>PUMA collabore avec l'IFC, la FLA* et le programme "Better Work" de l'OIT (conformité des fournisseurs aux normes du travail). En tant que membre accrédité de la FLA*, l'entreprise collabore avec d'autres marques pour mettre en place un salaire minimum. PUMA est membre de la "Sustainable Apparel Coalition" et signataire de l'Accord du Bangladesh. L'entreprise collabore également avec le Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés (UNHCR) et les autorités locales compétentes en fonction des besoins. PUMA soutient activement les organisations de la société civile qui défendent la liberté d'association et les négociations salariales dans des pays comme le Cambodge et le Bangladesh.</p> <p>PUMA SAFE (Safe Accountability and Fundamental Environmental Standards) réalise les audits qui prennent en compte l'auto-évaluation des fournisseurs et incluent des visites sur les sites de production, des programmes de sensibilisation, des entretiens avec les employés, l'examen de documents, l'engagement avec les représentants du personnel, et la réunion de clôture, au cours de laquelle le groupe précise les actions correctives à mettre en place.</p> <p>Les notes d'audit sont attribuées aux fournisseurs. Le paiement inférieur au salaire minimum est un motif de résiliation des contrats.</p> <p>PUMA a mis en place un système d'alerte pour les employés dans toutes les principales régions d'approvisionnement. Ce dispositif permet une gestion confidentielle des plaintes soumises par les salariés ou des tiers. Une application pilote sur téléphone mobile permet aux employés de soumettre des griefs. Les tiers peuvent également déposer des plaintes auprès de la FLA*.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Collaborer avec les gouvernements des pays d'approvisionnement pour fixer le salaire vital pour le secteur
ÉVALUATION	●●	<p>PUMA publie les résultats de ses audits. Des indicateurs clés de performance permettent de mesurer la performance des fournisseurs : l'écart de salaire brut avec le salaire minimum hors prise en compte des heures supplémentaires et des primes, l'écart de salaire brut avec le salaire minimum avec prise en compte des heures supplémentaires et des primes, le nombre d'employés couverts par un accord de négociation collective, etc..</p> <p>L'évaluation globale des indicateurs clés de performance sociale sert à identifier les besoins de chaque pays, à comparer les fournisseurs de l'entreprise et à améliorer la performance sur le long terme.</p> <p>PUMA a fait face à plusieurs controverses liées à ses pratiques salariales. Ces litiges ont toujours fait l'objet d'un suivi et ont toujours été résolus rapidement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Communiquer les mesures correctives mises en place suite aux audits sur le salaire vital ■ Développer et documenter dans la politique de l'entreprise un système de gestion des controverses

TSMC			
Thématique : le salaire vital			
Thèmes	Niveau	Analyse	Recommandations
POLITIQUES & STRATÉGIES	●●	<p>TSMC ne dispose d'aucune politique en matière de salaire vital. Le groupe a adopté les dispositions du Code de conduite de l'Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC)* relatives aux pratiques salariales et aux avantages sociaux, lequel est en adéquation avec les principales normes internationales applicables en matière de travail et de droits humains. Le Code de conduite de TSMC à l'intention des fournisseurs stipule que le salaire des ouvriers ne saurait être inférieur au salaire minimum en vigueur dans le pays concerné.</p> <p>La stratégie salariale de TSMC consiste à proposer des enveloppes de rémunération compétitives, supérieures à la moyenne sectorielle, pour attirer et retenir les meilleurs talents, à récompenser les collaborateurs performants et à encourager leur implication sur le long terme. Cette pratique de rémunération compétitive est évaluée par le biais d'enquêtes comparatives annuelles. La rémunération totale d'un salarié inclut le salaire de base, les avantages sociaux, les primes et l'intéressement aux bénéfices en prenant en compte le niveau de responsabilité, la performance, la contribution aux résultats de l'entreprise... Pour rester compétitif, le groupe ajuste les salaires chaque année en fonction des résultats des enquêtes salariales réalisées à l'échelle mondiale, du niveau de salaire en vigueur sur le marché et des indicateurs économiques. Les politiques de rémunération en vigueur chez TSMC couvrent toutes les classes d'effectifs, y compris celle des ouvriers.</p> <p>L'entreprise entretient des relations de long terme avec ses fournisseurs, dont la plupart datent de plus de 5 ans. Le processus de sélection des fournisseurs est en adéquation avec le protocole prescrit par le Code de l'EICC* et prévoit que la rémunération des ouvriers doit satisfaire les lois salariales applicables. TSMC évalue les risques liés à ses fournisseurs et l'équipe de juristes chargée des relations avec les fournisseurs s'assure que ces derniers respectent le Code.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Développer une méthode interne pour définir, calculer et mettre en place un salaire vital pour tous les salariés de l'entreprise et de ses sous-traitants ■ Formaliser les pratiques salariales existantes et les élargir aux fournisseurs
IMPLÉMENTATION	●●●	<p>En 2016, le revenu moyen des salariés de TSMC était environ 3 fois supérieur au salaire moyen en vigueur dans le pays mais il n'est pas mentionné si c'est également le cas pour les ouvriers les moins qualifiés.</p> <p>Tous les fournisseurs acceptent de respecter le Code de conduite et exigent la même chose de leurs fournisseurs, de leurs sous-traitants et de leurs prestataires de service.</p> <p>TSMC respecte la liberté d'association et le droit à la formation de syndicats.</p> <p>La société est membre de l'EICC* mais ne prend part à aucune autre collaboration sur les pratiques salariales. La société sollicite les services de Willis Tower Watson et Radford pour comparer sa politique de rémunération avec les entreprises leaders du secteur.</p> <p>TSMC a un programme de formation au développement durable pour ses fournisseurs qui couvre les questions salariales. La société a également mis en place un programme de formation pour ses salariés. La société intègre des ressources internes et externes qui lui permettent de dispenser des formations générales, des formations professionnelles, des formations opérationnelles, des formations en gestion et des formations individuelles personnalisées.</p> <p>TSMC réalise des audits auprès de tous ses fournisseurs qui sont suivis via "TSMC Supply Online". Outre l'évaluation des risques de la chaîne fournisseurs, l'entreprise réalise des audits sur site et permet également des audits opérationnels par des instances gouvernementales ou des auditeurs indépendants. Il s'agit d'inspections planifiées, de vérifications de documents et d'entretiens avec des dirigeants et/ou avec des salariés. Le système "Correction Action Request (CAR)" de TSMC prévoit une réponse étape par étape du fournisseur en cas de non-respect des exigences applicables. En cas de non-conformité, TSMC peut réduire la valeur de ses échanges commerciaux ou mettre un terme à la relation commerciale avec les fournisseurs qui ne respectent pas les exigences du Code de conduite.</p> <p>TSMC veille à ce que les avis de ses salariés soient entendus et que les problèmes qu'ils signalent soient traités de manière efficace grâce à des dispositifs telles que des réunions trimestrielles du personnel. Le système d'alerte mis à disposition des salariés garantit la confidentialité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Collaborer avec les gouvernements, les ONG et les pairs pour établir le niveau de salaire vital dans le secteur ■ Jouer un rôle proactif dans les initiatives sectorielles telles qu'EICC* pour mettre en place le salaire vital
ÉVALUATION	●●●	<p>TSMC publie le "Supplier Non-Compliance Management Flow" dans son rapport RSE.</p> <p>Les résultats de l'audit et le taux de résolution des cas de non-conformité est un des indicateurs permettant d'évaluer la performance des fournisseurs.</p> <p>La société n'a pas fait l'objet de controverses liées à ses pratiques salariales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Définir des indicateurs pour mesurer l'efficacité des politiques salariales ■ Communiquer sur les résultats des audits

Évaluation à 3 niveaux : ●, ●● et ●●●
 (●●●● représentant les meilleures pratiques)

* Voir Annexe 1 - Lexique



Engagement pour influence Le salaire vital dans les secteurs du textile, de l'alimentation et des semi-conducteurs

LES FICHES DÉTAILLÉES

MUJI			
Thématique : le salaire vital			
Thèmes	Niveau	Analyse	Recommandations
POLITIQUES & STRATÉGIES	●●	<p>Le Code de conduite de Muji à l'intention des partenaires commerciaux exige de ses fournisseurs le respect des droits de l'homme et le maintien d'un environnement de travail de qualité pour l'ensemble des individus intervenant dans la chaîne de valeur de l'entreprise. Le Code s'applique aux sociétés japonaises et étrangères. En outre, les "normes d'environnement, de travail et de sécurité" de Muji s'appuient sur celles du Pacte Mondial des Nations Unies (PMNU) ainsi que sur les normes fondamentales du travail de l'OIT auxquelles tous les fournisseurs sont tenus d'adhérer.</p> <p>La société agit conformément aux normes définies par les autorités nationales et internationales telles que l'OIT (conventions sur le salaire minimum (1970), Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable) et la Déclaration universelle des droits de l'Homme (article 23 (3), Pacte mondial).</p> <p>En outre, Muji est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies.</p> <p>La société a des relations à long terme (plus de 5 ans) avec la moitié des usines sous-traitantes (principalement japonaises). Seules 20% des usines sont remplacées annuellement. Près de 70% de l'approvisionnement est effectué en dehors du Japon.</p> <p>Muji procède à des audits de chacun de ses nouveaux sous-traitants proposé par leurs intermédiaires avant de leur accorder le statut d'usine certifiée. Les contrats prévoient une clause sur le salaire minimum, mais pas sur le salaire vital.</p> <p>Muji n'a déployé aucune stratégie concernant le salaire vital</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Développer une méthode interne pour définir, calculer et mettre en place un salaire vital dans le Code de conduite ■ Publier la liste des fournisseurs
IMPLÉMENTATION	●	<p>Muji procède à un audit annuel des principales usines sous-traitantes (30% à 40%). L'entreprise envisage de passer par un audit externe et définit actuellement les normes qui seront utilisées.</p> <p>Muji ne s'intéresse pas aux salaires pratiqués par ses usines sous-traitantes dans la mesure où les usines donnent peu d'information et où la négociation des prix se fait "Free On Board".</p> <p>La société participe au programme "Better Work", une collaboration entre l'OIT et la SFI depuis 2006, et lui confie l'audit de ses usines textiles sous-traitantes. Elle envisage d'étendre ces audits aux biens ménagers.</p> <p>Muji sensibilise ses fournisseurs à l'amélioration de la qualité des produits.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cartographier les écarts entre les salaires versés et les salaires minimums dans chaque pays fournisseur ■ Promouvoir le droit des salariés à mener des négociations collectives et s'associer librement ■ Collaborer avec les gouvernements des pays d'approvisionnement et les pairs pour fixer le niveau de salaire vital ■ Mettre en place un système d'alerte pour tous les salariés et fournisseurs
ÉVALUATION	●	<p>Muji ne contrôle pas si les entreprises paient ou pas au niveau du salaire vital.</p> <p>L'entreprise n'a pas fait l'objet de controverses liées à des questions de rémunération</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Définir les indicateurs qui permettront de mesurer l'efficacité des politiques de l'entreprise en matière de rémunération

NIDEC			
Thématique : le salaire vital			
Thèmes	Niveau	Analyse	Recommandations
POLITIQUES & STRATÉGIES	●●	<p>NIDEC a établi en 2008 une "Charte RSE (Responsabilité Sociale des entreprises)" pour le Groupe qui s'appuie sur le Pacte mondial des Nations unies et l'EICC*, et a défini un Règlement RSE destiné à faire appliquer la Charte. La Charte exige le respect des droits de l'homme tout en garantissant la sécurité et la santé au travail afin d'instaurer un environnement de travail qui fasse ressortir le meilleur de chaque individu.</p> <p>NIDEC mène un programme complet de gestion de la RSE qui s'appuie sur l'EICC* et couvre cinq régions : le Japon, la Chine, l'Asie, les Amériques et l'Europe auxquelles s'ajoutent le Moyen-Orient et l'Afrique. Parallèlement à l'expansion de ses activités à l'échelle mondiale, la société étend sa couverture RSE.</p> <p>L'entreprise agit conformément aux normes définies par les autorités nationales et internationales telles que l'OIT (conventions sur le salaire minimum (1970), Déclaration tripartite de principes sur les entreprises multinationales et la politique sociale, Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable), la Déclaration universelle des droits de l'Homme (article 23 (3), Pacte mondial) et l'EICC*.</p> <p>Nidéc est également signataire du Pacte Mondial.</p> <p>Dans le cadre de sa charte RSE, en matière d'équité salariale, NIDEC indique garantir le paiement du salaire minimum, le paiement des heures supplémentaires ainsi que de toute autre obligation législative applicable aux salaires de tous les employés. La société demande par ailleurs à ses fournisseurs de respecter cette directive RSE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Développer une méthode interne pour définir, calculer et mettre en place un salaire vital pour l'ensemble de la chaîne de valeur
IMPLÉMENTATION	●●●	<p>Dans sa directive RSE, NIDEC indique respecter les droits des salariés à mener des négociations collectives et à s'associer librement, tout en garantissant un environnement dans lequel les employés ou les représentants des employés peuvent échanger avec la direction quant à leurs conditions de travail sans en être pénalisés.</p> <p>En 2014, NIDEC a déployé un système permettant à un organisme de certification d'évaluer sa conformité avec l'EICC* et a mis en œuvre un programme "Plan Do Check Act" composé d'un audit externe, d'une évaluation des risques et d'une formation dispensée par un organisme de certification international. Selon un audit externe mené conjointement avec un organisme de certification, le niveau de conformité standard (selon les résultats de l'audit de l'EICC* réalisé sur 21 grands sites de production de plus de 100 ouvriers en Chine et en Asie) était de 69% pour le critère "travail" et de 70% pour les critères "santé" et "sécurité".</p> <p>NIDEC a commencé le contrôle EICC* de ses fournisseurs en 1998. Sur 6 000 fournisseurs, 2 500 noms figurent dans la base de données de l'EICC*. L'approvisionnement externe représente 90%, dont environ 60% provient de Chine, 20% du reste de l'Asie (Thaïlande, Vietnam et Philippines) et 20% des Amériques/Europe.</p> <p>NIDEC procède à une vérification RSE de sa chaîne d'approvisionnement en adressant des demandes de renseignements à ses 200 plus gros fournisseurs. Sur la base de leurs réponses, la société a effectué en 2016 un suivi sur le terrain auprès de 61 sociétés partenaires de la chaîne d'approvisionnement.</p> <p>NIDEC organise des séminaires sur l'approvisionnement durable à l'intention des principaux partenaires de sa chaîne d'approvisionnement internationale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cartographier les écarts entre le salaire versé et les salaires minimums dans chaque pays d'approvisionnement ■ Prendre des mesures proactives afin de mettre en œuvre le droit des salariés. ■ Collaborer avec des organisations internationales, des gouvernements, des pairs ainsi que la société civile pour fixer un niveau de salaire vital dans le secteur ■ Mettre en œuvre un système d'alerte transparent et accessible
ÉVALUATION	●	<p>L'entreprise ne contrôle pas si le niveau de salaire versé par ses fournisseurs est conforme au salaire vital.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Définir des indicateurs pour mesurer la performance de l'entreprise et des fournisseurs en termes de salaire vital

Évaluation à 3 niveaux : ●, ●● et ●●●
 (●●●● représentant les meilleures pratiques)

* Voir Annexe 1 - Lexique



Engagement pour influence Le salaire vital dans les secteurs du textile, de l'alimentation et des semi-conducteurs

LES FICHES DÉTAILLÉES

VINCI			
Thématique : le salaire vital			
Thèmes	Niveau	Analyse	Recommandations
POLITIQUES & STRATÉGIES	●●	<p>Vinci privilégie le maintien des compétences en interne mais certains chantiers nécessitent le recours à la sous-traitance locale (20%). Le salaire décent est par conséquent un facteur à prendre en compte pour les employés Vinci mais également pour les sous-traitants.</p> <p>Vinci a conscience des risques inhérents à l'utilisation de la sous-traitance. Les fournisseurs sont évalués à partir de critères sociaux et environnementaux et doivent adhérer à la Charte d'engagement de performance globale des fournisseurs.</p> <p>Vinci a édité en 2017 un guide des droits humains qui fait référence à des problématiques de rémunération mais pas explicitement au salaire vital.</p> <p>Cette notion n'est pas mentionnée non plus dans la charte relative aux fournisseurs.</p> <p>Vinci travaille sur le développement d'une méthodologie interne. Dans le cadre du groupe de travail sur les droits humains, Vinci a commencé à étudier cette thématique en 2017 et doit poursuivre cette réflexion en 2018. L'objectif est de définir la notion de salaire vital et de réfléchir à son intégration au sein du Groupe.</p> <p>Vinci est signataire du Pacte Mondial et s'adosse à la Déclaration universelle des droits de l'homme, au Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP), au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), aux conventions fondamentales de l'OIT*, aux principes directeurs de l'OCDE* et aux principes directeurs des Nations Unies* relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Définir la notion de salaire vital et une stratégie cohérente avec la structure de l'entreprise
IMPLÉMENTATION	●	<p>Vinci travaille en collaboration avec plusieurs consultants sur les sujets relatifs aux droits humains (notamment dans le cadre des initiatives sectorielles) mais la plupart des documents sont produits en interne et revus par des consultants.</p> <p>Le salaire vital est un sujet en cours d'étude dans le Groupe mais n'a pas encore fait l'objet d'une formalisation précise (état des lieux, méthodologie, moyens d'actions...)</p> <p>Toutefois, une grande partie des employés de Vinci (plus de 85% de l'activité est réalisée dans des pays de l'OCDE) bénéficient d'avantages sociaux (assurances maladie / décès...) et le Groupe est en cours de réflexion sur la généralisation de cette pratique.</p> <p>La valorisation des compétences par la formation peut également être prise en compte : un employé mieux formé pourra ensuite prétendre à un salaire plus élevé.</p> <p>Les sous-traitants ne sont pas concernés par ces mesures.</p> <p>Vinci collabore à des initiatives (globales et/ou sectorielles) relatives aux droits humains mais aucune pour le moment ne s'est engagée sur cet enjeu. VINCI adhère depuis novembre 2017 à l'initiative "Global Deal" qui fait référence au travail décent et par conséquent au salaire décent.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Établir un état des lieux du niveau de salaire dans les différents pays d'implantation et le niveau de salaire vital afin d'évaluer l'exposition à cet enjeu ■ Généraliser les avantages sociaux à l'ensemble des employés ■ Soutenir le dialogue social au niveau des sous-traitants. ■ Sensibiliser les gouvernements et les clients aux problématiques de salaire décent dans les appels d'offre ■ Promouvoir le sujet du salaire décent dans les initiatives internes et externes relatives aux droits humains
ÉVALUATION	●	<p>La politique n'est pas encore formalisée et il n'existe pas pour le moment d'indicateurs de suivi de cet enjeu.</p> <p>Le groupe n'a pas fait l'objet de controverse en rapport avec le salaire vital.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Communiquer sur les actions mises en place et les indicateurs de suivi

SOCIÉTÉ A			
Thématique : le salaire vital			
Thèmes	Niveau	Analyse	Recommandations
POLITIQUES & STRATÉGIES	●●●	<p>Le Code de conduite de l'entreprise préconise la mise en place d'un salaire vital pour tous les salariés (permanents, temporaires, apprentis et contractuels) et le versement de rémunérations égales ou supérieures aux normes légales locales ou sectorielles pour les horaires de base et pour les heures supplémentaires. L'entreprise et ses sous-traitants doivent fournir à leurs employés des avantages sociaux en lien avec leurs contributions, et leurs compétences considérées comme essentielles à la réussite de l'entreprise.</p> <p>La société externalise plus de la moitié de sa production et publie la liste de ses fournisseurs dans son rapport de développement durable. La société entretient des relations de long terme avec la plupart de ses fournisseurs et exige de leur part le respect des obligations qui leur sont applicables. Les obligations sont intégrées dans le Code de conduite et les politiques connexes en matière de déontologie et de droits humains. Elles incluent une clause sur une "rémunération équitable" et sur le "salaire vital". Les critères de sélection des fournisseurs et des sous-traitants sont en adéquation avec ces exigences. Le groupe requiert de la transparence de la part de tous ses sous-traitants.</p> <p>La méthode de calcul des salaires varie en fonction des pays et du contexte. Ainsi, des avantages sociaux supplémentaires peuvent être accordés en plus de la rémunération de base en cas d'instabilité politique et/ou économique du pays concerné. Pour le calcul des salaires, la société fait appel à des auditeurs sur site lorsque cela est nécessaire et s'appuie sur des rapports d'experts indépendants pour déterminer les niveaux de rémunérations adéquats pour chaque pays. La société analyse également la nature des contrats d'embauche et les heures de travail effectuées pour fixer des rémunérations adaptées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Formaliser la politique en vigueur en matière de salaire vital et la méthode utilisée pour calculer le salaire vital
IMPLÉMENTATION	●●	<p>De manière générale, les salaires versés par la société sont sensiblement plus élevés que le salaire minimum. La part des avantages sociaux composant le salaire de base varie en fonction du pays alors que les mesures d'accompagnement social dépendent du secteur.</p> <p>Les obligations des fournisseurs, intégrées dans le Code de conduite de la société, font partie intégrante de leurs contrats et définissent les obligations applicables en matière de gestion du personnel, y compris en matière de rémunération équitable et de salaire vital.</p> <p>L'entreprise organise des formations à l'intention des fournisseurs dans les pays les plus risqués. Ces formations se déroulent en présence des directeurs des ressources humaines et des services comptables afin de les sensibiliser notamment à la notion de salaire vital. La société organise également des discussions de travail. L'entreprise a développé un logiciel qui permet à ses salariés d'améliorer leurs compétences techniques mais également aux clients et fournisseurs de suivre des formations sur les produits et sur les technologies en général.</p> <p>L'entreprise collabore avec l'initiative Joint Audit Co-operation (JAC)*. Dans le cadre de cette initiative du secteur des Télécoms, l'entreprise en tant que membre aborde notamment les questions salariales. L'entreprise a noué un partenariat avec EcoVadis pour évaluer la performance des sous-traitants en termes de développement durable ce qui inclut notamment une évaluation de leurs conditions de travail. L'entreprise collabore également avec d'autres clients de ses fournisseurs afin de réaliser des audits conjoints.</p> <p>L'entreprise organise des entretiens et des enquêtes auprès des salariés de ses fournisseurs lors d'audits sur site, en plus des audits réalisés dans le cadre de l'initiative JAC*. Les salaires sont analysés et les informations récoltées sont structurées autour des normes SA800. La satisfaction des salariés en termes de rémunération est abordée lors d'enquêtes téléphoniques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Soutenir le droit des salariés à mener des négociations salariales collectives et leur liberté d'association Collaborer avec les gouvernements et leurs concurrents afin de définir la notion de salaire vital Mettre en place un système d'alerte accessible et de mise en place des mesures correctives
ÉVALUATION	●●	<p>L'entreprise a défini des indicateurs pour mesurer la performance des fournisseurs en matière de salaire vital: la connaissance du salaire minimum légal, le signalement de toute modification des salaires des fournisseurs, les intentions de modification de la structure salariale et les preuves des modifications apportées, y compris les baisses de salaire.</p> <p>La société n'a fait l'objet d'aucune controverse liée à ses pratiques salariales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Définir des indicateurs relatifs au salaire versé (écart de salaire, heures supplémentaires, etc.) afin de mesurer la performance de l'entreprise et de ses fournisseurs en matière de salaire vital Communiquer sur les résultats des audits

Évaluation à 3 niveaux : ●, ●● et ●●●
 (●●● représentant les meilleures pratiques)

* Voir Annexe 1 - Lexique



Engagement pour influence Le salaire vital dans les secteurs du textile, de l'alimentation et des semi-conducteurs

LES FICHES DÉTAILLÉES

SOCIÉTÉ B			
Thématique : le salaire vital			
Thèmes	Niveau	Analyse	Recommandations
POLITIQUES & STRATÉGIES	●●	<p>Les valeurs et l'approche de l'entreprise en matière de droits de l'homme dans le cadre de ses activités et sur sa chaîne d'approvisionnement sont guidées par la Déclaration universelle des droits de l'homme, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et les principes du Pacte mondial des Nations unies.</p> <p>L'entreprise exige de ses fournisseurs la conformité au Code de l'EICC* qui stipule les conditions de travail auxquelles ils doivent satisfaire, y compris en matière de rémunération et d'avantages sociaux. Le Code de l'EICC* précise ainsi les modalités applicables en matière de salaire minimum, d'heures supplémentaires et d'avantages sociaux pour tous les salariés. Le Code de conduite de l'entreprise défend les droits des salariés prévus par la loi en matière de conditions de travail au niveau de toutes les activités du Groupe. L'entreprise considère le risque de non-respect du salaire vital le long de la chaîne d'approvisionnement comme très faible dans la mesure où la grande majorité des salariés sont des ouvriers qualifiés. L'entreprise ne dispose pas de méthode interne pour définir la notion de salaire vital.</p> <p>L'entreprise externalise la majeure partie de sa production à des fournisseurs indépendants, qui fabriquent et assemblent des circuits intégrés. La société entretient des relations de longue date avec ses principaux fournisseurs. Les fournisseurs de la société n'ont pas le droit de sous-traiter.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Développer une méthode interne pour définir, calculer et mettre en place un salaire vital pour tous les salariés de l'entreprise et de ses fournisseurs
IMPLÉMENTATION	●	<p>L'entreprise offre des formations sur les normes EICC* à ses salariés et à ses fournisseurs. Pour ses salariés, elle offre également la possibilité de développer leurs compétences professionnelles, techniques, de gestion par le biais de son "Learning Center" et de programmes régionaux. Aucune information ne permet de savoir si des programmes similaires sont proposés aux fournisseurs et à leurs salariés pour leur permettre d'augmenter leur productivité.</p> <p>En plus d'être membre de l'EICC*, la société a collaboré avec l'organisation "KnowTheChain" à un projet de recherche pilote et à une étude relative au travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement du secteur des technologies de l'information et de la communication</p> <p>L'entreprise analyse l'impact de ses activités sur les droits de l'homme, ce qui lui permet d'identifier les risques dans trois domaines prioritaires : les conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement, le traitement équitable des salariés en matière d'opportunités et de salaire et la manipulation des produits. Conformément aux principes directeurs de l'EICC*, les fournisseurs sont tenus de remplir un questionnaire d'auto-évaluation pour identifier les risques les plus importants. L'entreprise réalise également des audits afin d'évaluer les fournisseurs dans les pays à risques et d'identifier les fournisseurs dotés de systèmes de gestion de qualité. L'entreprise adopte une approche collaborative pour s'assurer que ses fournisseurs respectent le Code de l'EICC*.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Soutenir le droit des salariés à mener des négociations salariales collectives et leur liberté d'association ■ Collaborer avec les gouvernements et la société civile dans des pays où le groupe est présent pour fixer un salaire vital ■ Mettre en place un système d'alerte et un système de mesures correctives
ÉVALUATION	●	Le Groupe réalise des audits, mais les résultats ne sont pas publiés.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Définir des indicateurs pour évaluer l'efficacité des politiques salariales ■ Communiquer sur les résultats des audits

SOCIÉTÉ C			
Thématique : le salaire vital			
Thèmes	Niveau	Analyse	Recommandations
POLITIQUES & STRATÉGIES	●●●	<p>Le Code de conduite de l'entreprise prévoit le paiement d'un salaire vital pour l'ensemble de ses opérations et exige que tout individu travaillant pour l'entreprise s'y conforme. Les fabricants et les fournisseurs sont tenus de verser des salaires qui respectent à minima le salaire minimum légal ou le salaire prévu dans le cadre de la convention collective, si ce dernier est plus élevé. Tous les aspects relatifs au paiement des salaires sont régis par les Conventions 26 et 131 de l'OIT.</p> <p>Le salaire vital est un droit fondamental. Il est défini comme une rémunération juste qui permet aux ouvriers de couvrir leurs besoins fondamentaux et ceux de leur famille. La méthodologie utilisée consiste à donner aux ouvriers locaux les moyens de se représenter eux-mêmes dans le cadre de syndicats et par le biais de négociations collectives. La stratégie de l'entreprise se fonde sur la combinaison de la promotion des négociations collectives, des achats responsables, l'amélioration des conditions de travail et une meilleure organisation du travail. L'entreprise collabore également avec les différentes parties prenantes à des campagnes de sensibilisation au salaire vital. Dans la pratique, le salaire est calculé selon les exigences du marché sur une zone géographique définie.</p> <p>La chaîne d'approvisionnement est mondiale et structurée en 13 pôles. L'entreprise publie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la liste des fournisseurs par volume de production - la traçabilité par pays des fournisseurs - la durée des relations avec les fournisseurs en faisant une distinction entre ceux qui respectent le Code de conduite et ceux qui ne le respectent pas. <p>Tous les fournisseurs et sous-traitants autorisés font l'objet d'un audit interne ou externe.</p>	
IMPLÉMENTATION	●●	<p>La signature du Code de conduite par les fournisseurs fait partie intégrante des exigences minimales et constitue une condition sine qua non pour rejoindre la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise.</p> <p>L'entreprise effectue des audits sociaux et tout manquement déclenche la mise en œuvre immédiate d'un plan d'action correctif. La surveillance et le suivi ont été renforcés et limités dans le temps lorsque des points sensibles sont identifiés. Cette étape est suivie d'un audit social pour vérification. Dans le cas d'un approvisionnement non autorisé et/ou illégal de ses fournisseurs, l'entreprise peut mettre fin au contrat.</p> <p>Les acheteurs de l'entreprise ont été formés à l'achat responsable, ce qui leur permet d'inciter les fournisseurs à adopter des pratiques responsables. Pour augmenter la productivité et l'efficacité des ouvriers, l'entreprise diffuse ses meilleures pratiques tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Le Groupe gère un programme dédié au "salaire vital et au droit à une rémunération équitable" dans des pays tels que l'Espagne, la Turquie, le Bangladesh et la Chine.</p> <p>L'entreprise a été l'une des premières du secteur à rejoindre IndustriALL* et son engagement en faveur de la négociation collective est mondial. La question de l'augmentation des salaires au sein de l'entreprise est liée au fait de promouvoir auprès des travailleurs le droit d'organiser des élections libres, de choisir leurs représentants et de bénéficier de la liberté d'association.</p> <p>L'entreprise fait partie d'ACT* et 30 de ses usines sont inscrites au programme "Better Factories" de l'OIT dont le but est d'améliorer les conditions de travail. La société travaille en étroite collaboration avec les syndicats nationaux et internationaux et les associations professionnelles dans l'intention de promouvoir les négociations salariales. Elle a en outre établi des collaborations avec les gouvernements locaux et ses pairs dans des pays tels que le Cambodge où l'entreprise milite pour le droit des ouvriers à mener des négociations collectives.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mener une évaluation des risques dans les pays d'approvisionnement afin de déterminer les régions dans lesquelles la question du salaire vital est la plus critique ■ Établir un indice de notation des fournisseurs pour évaluer leur performance ■ Étendre le cadre de surveillance à l'ensemble des sous-traitants
ÉVALUATION	●●	<p>Pour chaque pays, le Groupe publie le pourcentage de ses usines actives conformes au Code de conduite. Le pourcentage de conformité sur la question des salaires est passé de 72,4% en 2014 à 75% en 2016.</p> <p>L'entreprise a fait face à de nombreuses controverses liées à ses pratiques salariales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Définir des indicateurs pour mesurer les performances des fournisseurs en termes de salaire vital ■ Développer un système de gestion des controverses

Évaluation à 3 niveaux : ●, ●● et ●●●
 (●●●) représentant les meilleures pratiques
 * Voir Annexe 1 - Lexique



Engagement pour influence Le salaire vital dans les secteurs du textile, de l'alimentation et des semi-conducteurs

LES FICHES DÉTAILLÉES

SOCIÉTÉ D			
Thématique : le salaire vital			
Thèmes	Niveau	Analyse	Recommandations
POLITIQUES & STRATÉGIES	●●●	<p>Dans le cadre de sa Charte sur l'agriculture responsable et de celle sur les droits de l'homme, la société s'engage à fournir des conditions de travail favorables et décentes. Cela consiste notamment à donner un salaire équitable et un accès aux biens fondamentaux à l'ensemble de ses employés et ouvriers. L'entreprise agit conformément aux principes de la RSPO* (table ronde sur la production durable d'huile de palme) et aux normes internationales du travail tout en respectant les contraintes constitutionnelles, législations, décrets, règlements et politiques qui s'appliquent à l'échelle nationale comme internationale.</p> <p>La politique de l'entreprise consiste à verser un salaire à un taux prescrit par les conventions collectives et conformément au salaire minimum légal applicable dans les pays et régions dans lesquels elle exerce ses activités. En outre, l'entreprise offre d'autres avantages en nature tels que le logement, le riz, etc. (selon le pays)</p> <p>Contrairement à d'autres sociétés spécialisées dans la production d'huile de palme, l'entreprise intervient tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Un pourcentage important de fruits provient de ses propres domaines ; les achats effectués auprès de fournisseurs externes ne servent qu'à compenser d'éventuels manques de fruits dans les moulins. L'entreprise entretient des relations de long terme avec les petits exploitants ("smallholders") de pays tels que l'Indonésie, la Papouasie-Nouvelle-Guinée ou encore les Îles Salomon. L'approvisionnement auprès de tiers en Malaisie constitue une exception en raison des spécificités du secteur dans ce pays et des relations avec les fournisseurs établies au cas par cas.</p> <p>Les directives de l'entreprise concernant l'approvisionnement responsable sont composées d'exigences juridiques, environnementales et sociales qui doivent être signées par tous les fournisseurs. L'application de ces directives nécessite une évaluation des risques, l'engagement avec les fournisseurs et des audits sur le terrain pour les fournisseurs à haut risque.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Publier une liste des principaux fournisseurs ■ Formaliser les pratiques salariales existantes et développer une méthodologie interne pour définir et mettre en œuvre un salaire vital tout au long de la chaîne d'approvisionnement
IMPLÉMENTATION	●●	<p>L'entreprise met l'accent sur l'amélioration de l'efficacité et de la performance de ses ouvriers grâce à des programmes de formation personnalisés. L'entreprise s'engage à mener des actions de sensibilisation à la production durable d'huile de palme, qui inclut notamment des normes de travail pour les ouvriers en interne et les fournisseurs.</p> <p>L'entreprise dialogue avec les syndicats dans la plupart de ses zones d'approvisionnement pour établir des conventions collectives sur les salaires. Actuellement, les salariés de l'entreprise sont représentés par des conventions collectives dans 9 pays : Malaisie, Indonésie, Australie, Singapour, Libéria, Vietnam, Afrique du Sud, Pays-Bas et Papouasie-Nouvelle-Guinée. Lorsqu'aucun syndicat officiel n'existe, l'entreprise prévoit l'accès à une plateforme permettant d'effectuer des réclamations et de consulter les conventions collectives à travers des groupes de discussion.</p> <p>L'entreprise est engagée dans une étude menée par la RSPO* pour élaborer des recommandations sur le salaire vital qui devraient être ajoutées lors de la prochaine révision des Principes et des Critères. Au cas par cas, l'entreprise collabore avec les communautés locales. À titre d'exemple, au Liberia, une initiative de partenariat pour le développement durable a été mise en place pour aborder des questions importantes pour les communautés locales, notamment celles liées à la création d'emplois et aux droits fonciers. En tant que membre de la "Malaysian Palm Oil Association", l'entreprise s'engage au niveau sectoriel sur les salaires.</p> <p>L'entreprise effectue des audits sur le terrain et, si le fournisseur n'est pas conforme, s'efforce de dispenser une formation suivie d'un renforcement des capacités plutôt que de procéder à une exclusion. Des examens périodiques garantissent l'accès des employés à un logement adéquat, aux soins et à d'autres avantages. L'entreprise travaille avec SHIFT* pour effectuer une évaluation des pratiques des entreprises sur les risques majeurs qui pèsent sur les droits de l'homme dans le cadre de ses opérations.</p> <p>L'entreprise dispose de plusieurs systèmes d'alerte (anonymes et disponibles en plusieurs langues) permettant aux employés de signaler d'éventuelles violations relatives à l'éthique, aux droits de l'homme, ou de nature juridique et réglementaire.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Intégrer au contrat fournisseur une clause sur le salaire vital ■ Cartographier et publier les écarts entre les salaires versés et les salaires minimums dans chaque pays d'approvisionnement
ÉVALUATION	●●	<p>L'entreprise s'engage à étudier tous les incidents signalés et à prendre des mesures adéquates lorsqu'une violation s'avère effective.</p> <p>La société n'a fait l'objet d'aucune controverse liée à ses pratiques salariales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Définir des indicateurs pour mesurer l'efficacité des politiques salariales ■ Communiquer sur les résultats des audits

Évaluation à 3 niveaux : ●, ●● et ●●●
(●●● représentant les meilleures pratiques)

* Voir Annexe 1 - Lexique

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES NOTES

	Politiques & Stratégies	Implémentation	Évaluation
Adidas	●●●	●●●	●●
ASML	●●	●●	●
Burberry	●●●	●●	●
H&M	●●●	●●	●●
Next	●●●	●●	●
Pandora	●●	●●	●●
Puma	●●●	●●●	●●
TSMC	●●	●●	●●
Muji	●●	●	●
Nidec	●●	●●	●
Vinci	●●	●	●
Entreprise A	●●●	●●	●●
Entreprise B	●●	●	●
Entreprise C	●●●	●●	●●
Entreprise D	●●●	●●	●●



Engagement pour influence

Le travail des enfants dans les secteurs du tabac et de la production de cacao



Le travail des enfants : ensemble des activités qui privent les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et nuisent à leur scolarité, santé, développement physique et mental.

152 millions d'enfants astreints au travail dans le monde :

- Près de la moitié se trouve en Afrique
- 70 % concernent le secteur de l'agriculture

Secteur étudiés : tabac et cacao

8 entreprises interrogées



Nous avons initié l'engagement de cette thématique en 2016. Les entreprises collaborent avec les ONG et les gouvernements sur ce sujet. Malgré des améliorations de certaines entreprises en termes de reporting et de transparence, ces mêmes entreprises sont toujours soumises à controverses, notamment dans le secteur du cacao.

UN CERCLE VICIEUX COMPLEXE À ENRAYER

En 2015, 193 pays ont adopté la cible 8.7 des Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, à savoir "prendre des mesures immédiates et efficaces pour [...] interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes", témoignant de la nécessité urgente d'éradiquer le travail des enfants aux yeux de la communauté internationale.

Selon les derniers chiffres publiés par l'Organisation Internationale du Travail (2013), près de 168 millions d'enfants dans le monde seraient concernés, dont 10 % dans la région Asie-Pacifique et, chiffre encore plus inquiétant, 21,4 % en Afrique subsaharienne (soit près d'un enfant sur quatre).

Les origines du travail des enfants sont à la fois diverses et connexes. Dans l'optique de décrypter les causes sous-jacentes, il convient de souligner que l'entrée des enfants dans le monde du travail est due principalement à la pauvreté de leur foyer. Les inégalités économiques, l'accès insuffisant à l'éducation, le manque d'emplois qualifiés sont autant de facteurs susceptibles de perpétuer le cercle vicieux de la pauvreté à l'origine du travail des mineurs.

La complexité de ce problème est également exacerbée par les nombreuses formes que peut revêtir le travail des enfants. Alors que les principales directives internationales proposent une définition générale du travail des enfants, les différents aspects que prend ce dernier ne dépendent pas seulement des lois locales ou nationales, mais également du secteur d'activité.

Ces dernières années, la presse internationale ainsi que des organisations non gouvernementales ont souligné de plus en plus fréquemment les répercussions du travail des enfants dans les chaînes de valeur mondiales. La majorité des enfants concernés (70 %) travailleraient dans le domaine de l'agriculture, l'un des secteurs les plus dangereux compte tenu de son taux d'accidents mortels liés au travail. Malheureusement, la complexité des chaînes d'approvisionnement agricole des multinationales accentue la difficulté à établir la responsabilité des sociétés mères pour les problèmes tels que le travail infantile.

SECTEURS ÉTUDIÉS

Deux des secteurs les plus controversés en matière de travail des enfants sont la production de tabac et la production de cacao :

Cacao

Le Ghana et la Côte d'Ivoire sont les deux principaux producteurs de cacao au monde (60 % de l'offre mondiale de cacao), ainsi que les deux pays producteurs de cacao qui présentent le plus de risques s'agissant du problème du travail des enfants. En 2015, environ 2,12 millions d'enfants travaillaient, soit une hausse de 21 % depuis 2009. En outre, de nombreuses activités liées à la production de cacao sont assimilées aux pires formes de travail des enfants, notamment car elles sont "susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité morale des enfants", par exemple l'utilisation de substances agrochimiques ou d'"outils dangereux" comme les machettes utilisées pour faire tomber les cabosses des arbres (Convention n°182 de l'OIT).

Tabac

Durant la récolte des feuilles de tabac, les enfants qui travaillent dans les exploitations tabacoles sont susceptibles d'accomplir des tâches dangereuses, notamment à cause de leur exposition à la maladie du tabac vert. Cette forme d'empoisonnement à la nicotine très répandue dans la culture du tabac est provoquée par l'absorption de grandes quantités de nicotine par la peau lors de la manipulation des feuilles. Provoquant notamment étourdissements, malaises, nausées, vomissements, crampes abdominales, diarrhée, hypertension et transpiration, elle touche particulièrement les enfants dont l'organisme n'a aucune tolérance à la nicotine.

LÉGISLATION ET INITIATIVES INTERNATIONALES

La Convention n°138 de l'OIT a été adoptée en 1973 et définit toutes les formes de travail considérées comme dangereuses, susceptibles de compromettre (i) la santé, (ii) la sécurité ou (iii) l'intégrité morale d'un enfant et ne devant pas être exécutées en dessous de 18 ans. En 1999, l'OIT a adopté la Convention n°182 qui établit les pires formes de travail des enfants selon quatre piliers principaux. Ces deux conventions précisent quelles activités économiques sont assimilées au travail des enfants et établissent une limite d'âge.

Outre ces normes internationales, au cours de la dernière décennie, des initiatives collaboratives du secteur privé ont commencé à émerger et devraient permettre de renforcer le devoir de vigilance des sociétés mères. En ce qui concerne l'industrie du tabac et du cacao, deux initiatives majeures portées par la collaboration de sociétés du secteur privé et d'acteurs du secteur public pour combattre le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement sont à souligner : le protocole Harkin-Engel et la Fondation pour l'Éradication du Travail des Enfants dans la Culture du Tabac. Bien que ces deux initiatives se soient assurées le soutien des organisations internationales et des autorités gouvernementales, il est difficile de déterminer dans quelle mesure les entreprises du secteur privé respectent les objectifs qu'elles se sont fixés.



Engagement pour influence Le travail des enfants dans les secteurs du tabac et de la production de cacao

Exemples d'initiatives en faveur de l'éradication du travail des enfants dans l'industrie du tabac et celle du cacao :

Nom	Date	Description
Initiative CocoaAction	2014	Initiative lancée par des sociétés de l'industrie du cacao, elle consiste en une stratégie à l'échelle du secteur, sur la base du volontariat, qui vise à développer des partenariats entre les gouvernements, les producteurs de cacao et l'industrie du cacao afin d'aider les cultivateurs à accroître leur productivité et renforcer le développement de communautés en Côte d'Ivoire et au Ghana.
International Cocoa Initiative (ICI)	2002	L'ICI est une fondation dédiée à la protection des enfants dans les communautés cacaoyères. Elle facilite la collaboration entre l'industrie du cacao, la société civile et les gouvernements nationaux dans les pays producteurs de cacao, afin de garantir l'éradication du travail des enfants.
Protocole Harkin-Engel	2001	Protocole établi par le sénateur américain Tom Harkin et le député Eliot Engel en collaboration avec les représentants du secteur privé. Il a pour but de mettre fin aux pires formes de travail des enfants dans l'industrie du cacao en développant des normes à l'échelle du secteur, des contrôles et des rapports indépendants ainsi que des programmes de certification publics et inclut un engagement pragmatique limité dans le temps mis en place en Côte d'Ivoire et au Ghana. Le rapport de l'Université de Tulane évalue de manière indépendante les progrès réalisés. En 2010, la déclaration et le cadre d'action pour soutenir la mise en œuvre du Protocole Harkin-Engel ont été mis en œuvre afin de rappeler l'engagement pris en 2001 et d'élaborer les mesures concrètes nécessaires pour atteindre le nouvel objectif fixé, une réduction de 70 % des pires formes de travail des enfants d'ici 2020.
Fondation pour l'Éradication du Travail des Enfants dans la Culture du Tabac (ELCT)	2000	La fondation s'est donnée pour mission de mettre fin au travail des enfants, de protéger et d'améliorer la vie de ces derniers dans les régions tabacoles. À travers des projets communautaires, des activités de recherche et des négociations de loi, l'ELCT souhaite permettre aux enfants des communautés tabacoles d'avoir accès à un mode de vie sain et sûr ainsi qu'à l'éducation.

PRINCIPAUX CRITÈRES D'ANALYSE

Stratégie et politiques

Afin d'évaluer les politiques des sociétés, nous avons analysé si leur stratégie s'appuie sur les conventions n° 138 et 182 de l'OIT. Par ailleurs, nous avons examiné si la politique comporte des objectifs qualitatifs et quantitatifs, si son champ d'application est précis et si la société contrôlée a mis en place une politique spéciale contre le trafic d'enfants, dans un cadre politique adéquat.

Mise en œuvre

L'analyse de la qualité de la mise en œuvre repose sur cinq aspects spécifiques : (i) une collaboration avec les entités locales en vue d'améliorer l'efficacité et la portée de la politique ; (ii) un schéma de la chaîne d'approvisionnement incluant une évaluation des risques ; (iii) une formation agricole pour accroître les rendements ; (iv) une sensibilisation à la problématique du travail des enfants et (v) à la façon de l'éradiquer auprès des agriculteurs et des membres des communautés concernées.

Évaluation

L'évaluation de la mise en œuvre des mesures décidées et des résultats de ces dernières revêt un aspect crucial pour améliorer la transparence et la crédibilité. Elle devrait inclure une évaluation interne et externe fréquente et de portée suffisante, la mise en place de contrôles et d'indicateurs de mesure de performances relatifs aux répercussions du travail des enfants, au champ d'application et aux résultats des programmes de formation agricole et de sensibilisation, ainsi qu'un niveau élevé de transparence sur les aspects à améliorer.

En cas de non-conformité

Les performances des sociétés en cas de non-conformité ont été évaluées en analysant si les sociétés avaient mis en place un système de signalements et de mesures correctives et si elles faisaient preuve de transparence concernant les résultats et la portée de leur politique.

LES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS FAITES EN 2016 ET LEUR NIVEAU DE MATURITÉ

Les résultats de notre analyse montrent que les sociétés des deux secteurs ont mis en place des politiques dédiées qui s'appuient sur les **Conventions n° 138 et 182 de l'OIT*** qui ont pour objectif d'éradiquer le travail des enfants au sein de leur chaîne d'approvisionnement. Cependant, la formulation de la majorité d'entre elles reste plutôt générale.

En outre, les compagnies cacaoyères et tabacoles œuvrent conjointement avec des acteurs locaux à la mise en place de mesures concrètes contre le travail des enfants. Toutes les sociétés interrogées fournissent notamment aux producteurs un soutien technique

et une formation qui ont pour but d'augmenter leurs rendements. Une majorité des sociétés ont mis en place des initiatives pour sensibiliser les producteurs et les membres des communautés aux dangers du travail des enfants et aux moyens de lutter contre.

Étant donné l'accroissement de la pression sociale ces dernières années, certaines sociétés ont amélioré leur niveau de transparence concernant leurs résultats relatifs au travail des enfants en faisant effectuer des évaluations indépendantes fréquentes dont les résultats sont diffusés publiquement. Dans la majorité des cas, même si les indicateurs utilisés pour communiquer les résultats manquent encore de précision, le niveau de transparence global progresse.

Enjeux	Axes de progrès principaux
Politiques & Stratégies	Améliorer la qualité des politiques en intégrant un ensemble d'objectifs qualitatifs et quantitatifs dans la stratégie définie ; formaliser une politique relative au trafic d'enfants.
Actions mises en œuvre	Rationaliser les initiatives portant sur l'éducation des agriculteurs et des membres de la communauté et la lutte contre le travail des enfants ; augmenter la portée des programmes d'agriculture et de sensibilisation à une plus large échelle de la chaîne d'approvisionnement ; dresser une représentation détaillée de la chaîne d'approvisionnement et identifier les zones à risques pour le travail des enfants.
Évaluations	Améliorer autant que nécessaire la portée et la fréquence des évaluations externes ; communiquer de manière détaillée et pédagogique autour des indicateurs de mesure de performance afin de garantir davantage de transparence et d'identifier les domaines d'amélioration possibles.
En cas de non-conformité	Mettre en place un système de signalement directement accessible à l'échelle des exploitations agricoles ; simplifier le système de mesures correctives avec des plans d'action au cas par cas pertinents ; améliorer la transparence sur les différents types de signalement et de mesures correctives.



Engagement pour influence Le travail des enfants dans les secteurs du tabac et de la production de cacao

BONNES PRATIQUES IDENTIFIÉES EN 2016

Thèmes clés	Bonnes pratiques
Politiques & Stratégies	<ul style="list-style-type: none"> ■ Politiques précises pour lutter contre le travail des enfants, incluant des objectifs qualitatifs (par exemple : les populations ciblées) et quantitatifs (par exemple : le budget alloué à la lutte contre le travail des enfants devrait être adapté au risque présenté par le pays et à la taille de la société) ■ Publication d'un Code de Conduite Fournisseur incluant les droits de l'enfant ■ Cohérence avec les normes établies par les autorités nationales et internationales telles que la Convention n° 182 de l'OIT sur les pires formes du travail des enfants et la Convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et au travail ■ Mise en œuvre d'une politique spécifique et d'un plan opérationnel pour lutter contre le trafic d'enfants
Actions mises en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> ■ Collaboration avec les gouvernements, les institutions et les ONG pour mieux appréhender les réalités du terrain et améliorer l'efficacité de la stratégie de lutte contre le travail des enfants ■ Schéma de la chaîne d'approvisionnement complète, y compris des parties prenantes, et identification des risques associés ■ Structure clairement définie des représentants et des soutiens sur le terrain ■ Sensibilisation aux problèmes soulevés par le travail des enfants auprès des communautés locales et des collaborateurs (agriculteurs, négociants, fournisseurs, familles, enseignants) ■ Formation et soutien des producteurs sur les méthodes permettant d'atteindre de meilleurs rendements sans recourir au travail des enfants
Évaluations	<ul style="list-style-type: none"> ■ Suivi des résultats par le biais d'évaluations internes et d'évaluations externes indépendantes ■ Communication active sur les résultats, les objectifs et les pistes d'amélioration des activités de lutte contre le travail des enfants ■ Ajustement des politiques, des indicateurs et des objectifs en fonction des résultats d'audits ■ Mise en place d'indicateurs de contrôle et de mesure des performances ■ Communication active sur la portée et les résultats des ateliers de formation/de sensibilisation (qualitatif et quantitatif).
En cas de non-conformité	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mise en œuvre d'un mécanisme efficace grâce auquel les agriculteurs, les ouvriers et les prestataires peuvent signaler le travail des enfants ■ Communication active sur le nombre et la portée des signalements ■ Modernisation et systématisation d'un système de mesures correctives sur le plan opérationnel ■ Communication active sur la portée et les résultats du système de mesures correctives (par exemple sur la portée : mécanisme de contrôle visant à garantir que les enfants signalés ont leur certificat de naissance en leur possession ; et sur les résultats : nombre d'enfants réintégrés au système éducatif, etc.)

RAPPEL DU TABLEAU DE SYNTHÈSE DES NOTES 2016

	Politiques & Stratégies	Actions mises en œuvre	Évaluations	En cas de non-conformité
TABAC				
British American Tobacco	●	●●	●	●
Imperial Brands	●	●●	●	●
Japan Tobacco	●	●●	●	●
Philip Morris International	●●	●●	●	●●
Swedish Match	●	●	●	●
CACAO				
Lindt & Sprüngli	●●	●●	●	●●
Nestlé	●●●	●●	●●	●●
Olam	●	●●	●●	●



Engagement pour influence Le travail des enfants dans les secteurs du tabac et de la production de cacao

Focus sur le Modern Slavery Act, loi anti-esclavage adoptée par le Royaume-Uni en 2015

Selon le Modern Slavery Act de 2015, les compagnies ayant un chiffre d'affaires supérieur à £36 millions devaient publier avant le 30 septembre 2017 une déclaration témoignant de leurs efforts dans la lutte contre l'esclavage moderne dans les chaînes d'approvisionnement. Le chapitre de cette loi 54 concerne les sociétés où qu'elles soient enregistrées, et englobe donc les entreprises étrangères opérant au Royaume-Uni.

Si le propos de cette loi est à la fois plus large que notre thème d'engagement dans le sens où elle ne se limite pas au travail des enfants, et à la fois plus limitée, dans la mesure où son champ d'application se limite à l'esclavage, nous pensons que dans l'esprit, son application - effective ou pas - est révélatrice des pratiques des entreprises dans le domaine de la gestion de leur chaîne

d'approvisionnement en matière de droit du travail, enfants inclus.

Or, dans un rapport publié par l'ONG anglaise "CORE Coalition", il est précisé que seulement 3 000 entreprises sur les 9 000 à 11 000 entreprises concernées ont publié cette année leur déclaration qui doit décrire les étapes suivies par l'entreprise pour s'assurer que ses sous-traitants et chaînes d'approvisionnement sont exempts de toute pratique liée à l'esclavage et au trafic d'êtres humains. Selon "CORE", le marché du cacao fait partie des marchés les plus susceptibles de faire face à des dérives de travail forcé.

Ce point d'étape sur l'application de cette loi montre le manque de maturité des entreprises et met en exergue la vigilance que les investisseurs doivent avoir sur le sujet.

ÉTAT DES LIEUX DE L'ÉVOLUTION DES PRATIQUES : 4 ENSEIGNEMENTS

Concernant plus précisément le travail des enfants dans les chaînes d'approvements des secteurs du tabac et du cacao et les entreprises de notre panel, l'année 2017 a été marquée par quatre enseignements :

1. un progrès significatif de la transparence, notamment de la part d'un acteur du secteur du cacao
2. une augmentation de la couverture des programmes d'aide dans les deux secteurs qui se traduit également par une hausse des audits
3. un effort de définition des stratégies des entreprises du secteur du tabac
4. les marges de progrès très importantes, compte tenu des enjeux.

Déjà en 2016, lors de l'initiation de cette thématique, nous avons noté que certaines sociétés avaient amélioré leur niveau de transparence concernant leurs résultats relatifs au travail des enfants, compte tenu de l'accroissement de la pression sociale ces dernières années.

L'année 2017 confirme la tendance. Une entreprise a publié un rapport dédié à la lutte contre le travail des enfants, en collaboration avec l'ICI (*International Cocoa Initiative**), une fondation dédiée à la protection des enfants dans les communautés cacaoyères. Ce rapport présente le programme de l'entreprise permettant de former les agriculteurs à de meilleures pratiques de production, de promouvoir l'égalité des sexes, de construire des écoles et de mieux appréhender le travail des enfants. Il permet aussi et surtout d'évaluer l'efficacité des efforts entrepris par l'entreprise qui est en mesure de donner le pourcentage de réduction du nombre d'enfants travaillant au sein de ses chaînes d'approvisionnement. Ce rapport divulgue par ailleurs le budget consacré à la lutte contre le travail des enfants. Ce rapport peut être une référence pour les autres entreprises des deux secteurs.

Quasiment toutes les entreprises nous ont confirmé avoir étendu le périmètre d'intervention de leur programme destiné à mieux gérer leur chaîne d'approvisionnement, par un moyen ou par un autre : soit par l'augmentation du nombre de fermiers formés au sein d'un même pays, soit par l'entrée de nouveaux pays dans le périmètre de leur programme.

De fait, les évaluations internes ou externes ont également cru de manière significative pour certains acteurs.

Trois entreprises du secteur du tabac nous ont indiqué entreprendre des changements liés à leur stratégie :

- l'une a mis en place un partenariat avec un cabinet d'audit externe pour mieux appréhender les impacts sociaux de son programme,
- une autre évalue en profondeur les impacts sociaux pour mieux identifier les risques du travail des enfants et mettre en place des objectifs spécifiques et des indicateurs, avec engagement de les publier dans le rapport annuel de 2017,
- la dernière reconnaît ne pas avoir d'objectifs quantitatifs à ce jour, mais est en train d'en déterminer à horizon 2025.

DES PROGRÈS SIGNIFICATIFS, MAIS UN RALENTISSEMENT QUI APPELLE UN RENFORCEMENT MASSIF DES EFFORTS POUR LUTTER CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS

Si les progrès sont donc tangibles, il n'en reste pas moins qu'il reste beaucoup à faire. Selon l'OIT, dans son rapport "Les estimations mondiales du travail des enfants : résultats et tendances 2012-2016" publié en février 2017 : "Les estimations de 2016 révèlent à la fois des progrès réels et un travail inachevé. Elles font état d'un déclin spectaculaire du travail des enfants au cours des 16 années écoulées depuis que l'OIT a commencé à faire le suivi du travail des enfants en 2000. Néanmoins, les estimations indiquent également que le rythme de la diminution s'est ralenti considérablement au cours des quatre dernières années".

Parmi les 152 millions d'enfants qui sont encore astreints au travail des enfants, 70,9% le sont dans l'agriculture. En Afrique, ce sont 19,6% des enfants qui y travaillent. Les entreprises de notre panel sont donc concernées au premier chef.



Engagement pour influence Le travail des enfants dans les secteurs du tabac et de la production de cacao

EXEMPLES D'ENTREPRISES DE NOTRE ÉCHANTILLON AYANT FAIT ÉVOLUER LEURS PRATIQUES DEPUIS 2016

IMPERIAL BRANDS		
Thématique : le travail des enfants		
Thèmes	Recommandations 2016	Initiatives & progrès en 2017
POLITIQUES & STRATÉGIES	<ul style="list-style-type: none"> Fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs comprenant la stratégie de lutte contre le travail des enfants 	<p>Les objectifs qualitatifs d'Imperial Brands concernant le travail des enfants sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> développer des partenariats visant à améliorer les conditions de vie des producteurs de tabac et à réduire le risque de travail des enfants grâce à un budget annuel de 1,1 million de livres sterling. soutenir de manière active la "Eliminating Child Labour in Tobacco Growing Foundation" et montrer que ses engagements dans la chaîne d'approvisionnement sont honorés. assurer la mise en œuvre du "programme Tabac Durable (STP)*" auprès de tous les fournisseurs de tabac afin d'améliorer les normes et de sensibiliser les acteurs concernés au travail des enfants. <p>Jusqu'à présent, Imperial Brands n'a fixé aucun objectif quantitatif, mais la société œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> à l'élaboration de lignes directrices et d'objectifs de performance à horizon 2025, après l'adoption du nouveau "programme Tabac Durable". La société pourra alors se concentrer sur les critères les plus importants relatifs au travail des enfants et définir des objectifs en conséquence. à la fixation d'un objectif quant au nombre de personnes à qui devront profiter directement les partenariats d'ici 2025.
ACTIONS MISES EN ŒUVRE	<ul style="list-style-type: none"> Préciser la manière dont le STP* sera mis en œuvre et la portée des actions du programme en matière de lutte contre le travail des enfants Communiquer des indicateurs reflétant la fréquence, l'étendue et les résultats des programmes conduits dans le cadre du STP* Communiquer la portée de la formation sur les questions liées au travail des enfants 	<p>Le "programme Tabac Durable (STP)*" a été lancé en 2016.</p> <p>Les pratiques de travail qu'il convient de respecter sont détaillées dans le pilier "Social", qui précise les obligations relatives au travail des enfants (travail des enfants sur les sites de production, exposition des personnes de moins de 18 ans aux dangers sur les sites de production, présence d'enfants dans les exploitations familiales).</p> <p>La société a conscience du fait que les parties prenantes sont de plus en plus exigeantes en matière de communication et d'information. Imperial Brands a l'intention de publier des informations plus détaillées sur le STP* à l'occasion de la publication de son rapport sur le développement durable en décembre 2017.</p> <p>La formation sur le travail des enfants est principalement prise en charge par les fournisseurs et l'approche varie selon les besoins identifiés. Imperial Brands proposera une étude de cas sur le travail des enfants sur son site internet, à l'occasion d'une prochaine mise à jour.</p>
ÉVALUATIONS	<ul style="list-style-type: none"> Établir des indicateurs de mesure des résultats concernant le travail des enfants Accroître la fréquence des évaluations externes Communiquer la portée et les résultats des évaluations internes et externes 	<p>La mise en place d'indicateurs fait partie de la stratégie détaillée ci-dessus.</p> <p>Dans le cadre du nouveau STP*, la fréquence des évaluations internes a été augmentée, passant d'un cycle de 4 ans à un cycle de 3 ans.</p> <p>La portée et le résultat des évaluations internes et externes seront publiés dans le prochain rapport d'entreprise.</p>
EN CAS DE NON-CONFORMITÉ	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre un mécanisme de règlement des plaintes 	<p>Imperial Brands œuvre à l'élaboration d'un nouveau Code de déontologie destiné aux fournisseurs. Ce nouveau Code devrait entrer en vigueur en 2018 et se concentrera sur les obligations d'information auprès du grand public. Il succédera au Code de déontologie mentionné actuellement dans les contrats des fournisseurs. La société a conscience du fait que les mécanismes de règlement des réclamations seraient plus efficaces si les agriculteurs et les ouvriers y avaient accès localement, car leur intégration verticale et la complexité de la chaîne d'approvisionnement rendent leur utilisation difficile. Le Groupe a évoqué ce problème avec ses fournisseurs et des travaux exploratoires ont été lancés pour le régler.</p>

* Voir Annexe 1 - Lexique

JAPAN TABACCO GROUP (JT GROUP)

Thématique : le travail des enfants

Thèmes	Recommandations 2016	Initiatives & progrès en 2017
POLITIQUES & STRATÉGIES	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs globaux comprenant la stratégie de lutte contre le travail des enfants ■ Intégrer un plan opérationnel de lutte contre la traite des enfants à la politique 	<p>Le dispositif "Agricultural Labor Practices" (ALP) de JT Group est un outil qui apporte de la transparence sur les questions relatives à la chaîne d'approvisionnement, y compris en ce qui concerne le travail des enfants. Les techniciens de la société, qui interagissent en continu avec les producteurs, connaissent parfaitement le dispositif ALP, ce qui leur permet de relever les défis qu'ils rencontrent dans l'exploitation de leurs plantations. Des informations sur le dispositif ALP sont disponibles dans le livret 2017 des pratiques agricoles dans le rapport sur le développement durable du groupe. L'objectif du dispositif ALP est de couvrir la totalité des fournisseurs directs et indirects en feuilles de tabac d'ici 2019.</p> <p>Le programme ARISE* définit des objectifs quantitatifs relatifs : au nombre d'enfants qu'il convient de sortir du monde du travail, et au nombre d'enfants qu'il convient d'empêcher de rejoindre le monde du travail. Ces objectifs font l'objet d'un suivi trimestriel et d'un suivi annuel. En 2016, 9742 enfants ont été placés dans le système éducatif officiel dans quatre pays : le Brésil, le Malawi, la Zambie et la Tanzanie. Le programme ARISE* utilise d'autres indicateurs clés de performance : le nombre de membres d'une communauté ayant intégré le système éducatif grâce à des programmes d'éradication du travail des enfants, le nombre de ménages dont le revenu a augmenté et le nombre de mesures gouvernementales et de plans gouvernementaux développés à partir des contributions de JT Group. Ces chiffres sont disponibles dans les rapports annuels ARISE* et dans le rapport du Groupe sur le développement durable.</p> <p>En 2017, ARISE* s'est associé à PWC pour mieux comprendre l'impact social du programme. JTG n'a pas encore rencontré de cas de traite des enfants dans le cadre de ses activités de culture de tabac. Le Groupe s'est engagé à respecter les droits humains dans le cadre de ses activités et a formalisé cet engagement dans sa politique Groupe sur les droits humains. Cette politique est en adéquation avec les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. JT Group a également adopté un large éventail de mesures garantissant le respect des pratiques commerciales et des normes éthiques définies dans son Code de déontologie.</p>
ACTIONS MISES EN ŒUVRE	<ul style="list-style-type: none"> ■ Poursuivre la mise en œuvre du programme ARISE dans d'autres pays ■ Définir des zones de risque en matière de travail des enfants <p>Introduire des programmes de sensibilisation des exploitants et des villageois au problème du travail des enfants et communiquer sur le sujet à l'aide d'indicateurs pertinents montrant la portée et les résultats des programmes</p>	<p>JT Group a lancé ARISE en Tanzanie en 2016. Le programme ARISE* existe dans quatre pays (Brésil, Malawi, Tanzanie et Zambie) sur les huit pays auprès desquels Japan Tobacco se fournit directement en tabac (Brésil, États-Unis, Italie, Serbie, Turquie, Malawi, Tanzanie et Zambie). Le groupe entre dans une nouvelle phase et verra s'il étend le programme à d'autres pays et à d'autres pans d'activité. Japan Tobacco applique la cartographie des risques élaborée par la fondation "Eliminating Child Labor in Tobacco" pour identifier les zones où le risque de travail des enfants existe. Le programme ALP confirme les risques identifiés par la fondation "Eliminating Child Labor in Tobacco" et le programme ARISE est modulé selon le contexte du pays dans lequel le groupe opère.</p> <p>L'éducation et la sensibilisation constituent l'un des trois piliers du programme ARISE*. Il s'agit d'initiatives sur mesure destinées à sensibiliser et à éduquer les communautés, les producteurs, les familles, les enseignants et les enfants sur la question du travail des enfants. Des réunions sont organisées pour les collectivités locales à l'attention de publics tels que les mères d'enfants en âge d'être scolarisés. Des clubs scolaires de lutte contre le travail des enfants ont pour objectif de sensibiliser les enfants et les membres de leur communauté au travail des enfants. Dans le cadre de la stratégie de gestion de la chaîne d'approvisionnement de JT Group, les techniciens travaillent avec les producteurs pour les aider à mieux comprendre les obligations définies dans la politique des pratiques agricoles (ALP), qui incluent des normes relatives au travail des enfants émanant des conventions de l'OIT.</p>
ÉVALUATIONS	<ul style="list-style-type: none"> ■ Établir un mécanisme d'évaluation externe indépendant ■ Accroître le nombre d'indicateurs de qualité sur le travail des enfants ■ Communiquer en profondeur sur les résultats et la fréquence des inspections 	<p>L'OIT a également été mandaté pour concevoir un dispositif d'évaluation d'impact qui aidera JT Group à vérifier le processus d'observation, d'archivage, de priorisation et d'amélioration du dispositif ALP.</p> <p>Le dispositif ALP utilise les mêmes critères que l'an dernier.</p> <p>En 2016, 21% des producteurs sous contrat direct ont fait l'objet d'une évaluation interne (7% en 2015). JT Group est prêt à améliorer sa communication externe en présentant ses efforts et ses progrès en la matière.</p>
EN CAS DE NON-CONFORMITÉ	<ul style="list-style-type: none"> ■ Assurer l'accès au mécanisme de règlement des plaintes 	<p>Il existe de nombreux canaux de communication par lesquels les salariés et les partenaires commerciaux peuvent déposer des réclamations en toute confidentialité, parmi lesquels figure le mécanisme de signalement des irrégularités ("Reporting Concerns Mechanism" ou "RCM" en anglais). Le Groupe ne dispose pas de mécanisme de traitement des réclamations pour les producteurs et les ouvriers car selon JT Group l'expérience montre qu'en Afrique, ce genre de dispositif ne produit pas les résultats escomptés. Le Groupe indique être prêt à mettre en place un système efficace. À l'heure actuelle, le programme ALP (qui couvre 100% des exploitations) permet de recueillir les plaintes et les commentaires des producteurs par le biais des experts agricoles locaux mandatés par JT Group. Ces derniers visitent régulièrement les exploitations et agissent comme point de contact principal entre JT Group et les producteurs. Selon la localisation, les producteurs signalent les problèmes rencontrés par le biais d'autres canaux : société primaire en Tanzanie, leaders traditionnels au Malawi et en Zambie, syndicats au Brésil. Ces structures externes présentent à JT Group les problèmes rencontrés et cherchent ensemble à y apporter des solutions.</p>



Engagement pour influence Le travail des enfants dans les secteurs du tabac et de la production de cacao

EXEMPLES D'ENTREPRISES DE NOTRE ÉCHANTILLON AYANT FAIT ÉVOLUER LEURS PRATIQUES DEPUIS 2016

LINDT		
Thématique : le travail des enfants		
Thèmes	Recommandations 2016	Initiatives & progrès en 2017
POLITIQUES & STRATÉGIES	<ul style="list-style-type: none"> Fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs globaux comprenant la stratégie de lutte contre le travail des enfants 	<p>Lindt a pour objectif de couvrir le volume total de ses achats de fèves de cacao en provenance du Ghana par le biais du système de suivi et de remédiation du travail des enfants ("Child Labor Monitoring and Remediation System" ou "CLMRS" en anglais).</p> <p>La totalité des districts du Ghana, où la société achète ses fèves de cacao, est soumise à un "CLMRS".</p>
ACTIONS MISES EN ŒUVRE		<p>Le programme "culture de cacao durable" mis en place par Lindt & Sprüngli permet au Groupe d'élargir son éventail d'activités dans le but d'améliorer les conditions de vie des agriculteurs et de leurs familles.</p> <p>C'est notamment le cas des mesures de diversification de revenu mises en place par le groupe pour mieux rémunérer les petits producteurs de cacao et réduire de manière durable leur dépendance aux revenus provenant de la production de cacao. Le Groupe propose ainsi une formation commerciale d'une semaine aux agriculteurs (en collaboration avec la Deutsche Gesellschaft für international Zusammenarbeit), aide les petits producteurs à diversifier leurs revenus (très important durant la saison creuse), notamment en les aidant à créer des boutiques dans lesquelles ils vendent des produits de la ferme, des élevages d'escargots ou en les aidant à diversifier leurs sols, grâce notamment à la production du manioc ou du piment.</p>
ÉVALUATIONS	<ul style="list-style-type: none"> Communiquer un ensemble d'indicateurs pour évaluer les résultats du suivi sur le travail des enfants et pour évaluer la portée et l'avancement des initiatives menées 	<p>En 2016, The Forest Trust (TFT)* a évalué de manière indépendante les programmes agricoles du Ghana, de l'Equateur et de Madagascar.</p> <p>Pour la première fois, une synthèse des résultats des évaluations sera publiée sur leur site.</p> <p>En 2015, 48 000 agriculteurs provenant de 34 districts (1048 collectivités) se sont inscrits au programme "culture de cacao durable" de Lindt & Sprüngli au Ghana. TFT* a visité 9 collectivités dans 5 districts durant son évaluation.</p> <p>En 2016, 52 757 agriculteurs provenant de 43 districts (1421 collectivités) se sont inscrits au programme au Ghana. TFT* a visité 9 collectivités dans 19 districts durant son évaluation.</p> <p>En 2017, environ 60 000 agriculteurs se sont inscrits au programme au Ghana.</p> <p>En 2017, durant les activités de contrôle du travail des enfants, TFT* a également évalué l'infrastructure éducative des districts proposant le programme "culture de cacao durable" de Lindt & Sprüngli. TFT* recommande la réhabilitation de 29 établissements scolaires et le groupe Lindt & Sprüngli confirme que ces écoles seront rénovées en 2018 dans le cadre d'une initiative visant à éradiquer le travail des enfants.</p>
EN CAS DE NON-CONFORMITÉ	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place un système de communication des plaintes 	<p>Le rapport de TFT* confirme que la mise en place d'un système de traitement des réclamations permettrait d'améliorer les processus.</p>

NESTLÉ		
Thématique : le travail des enfants		
Thèmes	Recommandations 2016	Initiatives & progrès en 2017
ACTIONS MISES EN ŒUVRE	<ul style="list-style-type: none"> ■ Communiquer les indicateurs pour estimer l'efficacité du NCP (Nestlé Cocoa Plan) 	<p>Dans son rapport 2016 sur la responsabilité sociale de l'entreprise, Nestlé a communiqué pour la première fois sur deux nouveaux indicateurs conçus pour évaluer le travail des enfants en Côte d'Ivoire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre et pourcentage d'enfants travaillant (2015 : 5135 ; 19% et 2016 : 6065 ; 16%) - Nombre et pourcentage de cas d'enfant travailleurs assistés (2015 : 3591 ; 70% et 2016 : 4680 ; 77%) <p>Les données pour le Ghana seront disponibles l'an prochain.</p> <p>Depuis octobre 2017, Nestlé publie son premier rapport dédié à la lutte contre le travail des enfants dans le secteur du cacao.</p> <p>Le rapport est publié en partenariat avec l'ICI (International Cocoa Initiative)* et analyse pour la première fois l'efficacité du système de suivi et de remédiation du travail des enfants ("CLMRS") :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 40 728 enfants âgés de 5 à 17 ans sont suivis par le "CLMRS*" du NCP avec pour objectif d'en accroître le nombre. - À ce jour, le CLMRS* du NCP a permis d'aider 5232 enfants travaillant dans la chaîne d'approvisionnement. - Le NCP a permis d'identifier 7002 enfants travaillant dans des exploitations ou dans des collectivités couvertes par le programme.
ÉVALUATIONS	<ul style="list-style-type: none"> ■ Accroître la portée des évaluations internes et externes 	<p>Les évaluations internes et externes concernent uniquement les exploitations couvertes par le NCP.</p> <p>Le volume de cacao provenant d'exploitations visées par le NCP augmente :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2014 : 91 801 tonnes (23%) - 2015 : 121 481 tonnes (30%) - 2016 : 140 933 tonnes (34%) - Objectif pour 2020 : 230 000 tonnes (57%) <p>En 2016, 1246 agents de liaison ont collaboré avec des collectivités en Côte d'Ivoire, avec l'appui de 75 agents chargés de la lutte contre le travail des enfants dans le cadre du NCP (contre 53 agents chargés de la lutte contre le travail des enfants et 914 agents de liaison en 2015).</p> <p>Le Groupe a dépensé plus de 4,7 millions d'euros pour lutter contre le travail des enfants en 2016, notamment en investissant dans le CLMRS* et dans la construction d'écoles.</p>
EN CAS DE NON-CONFORMITÉ	<ul style="list-style-type: none"> ■ Poursuivre le développement du mécanisme de règlement des plaintes 	<p>Le dispositif de traitement des réclamations est un défi pour Nestlé. L'entreprise a mis en place un numéro gratuit que la société a imprimé sur son Code illustré des fournisseurs. Nestlé a imprimé plus 50 000 exemplaires pour les exploitants agricoles et leurs ouvriers. Ces exemplaires sont distribués par le biais du réseau de coopératives. Nestlé précise que du fait du caractère nomade des ouvriers, il est difficile de suivre le travail saisonnier et quotidien.</p>

* Voir Annexe 1 - Lexique



Engagement pour influence Le travail des enfants dans les secteurs du tabac et de la production de cacao

EXEMPLES D'ENTREPRISES DE NOTRE ÉCHANTILLON AYANT FAIT ÉVOLUER LEURS PRATIQUES DEPUIS 2016

OLAM		
Thématique : le travail des enfants		
Thèmes	Recommandations 2016	Initiatives & progrès en 2017
POLITIQUES & STRATÉGIES	<ul style="list-style-type: none"> Fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs globaux comprenant la stratégie de lutte contre le travail des enfants 	<p>Durant la dernière période de reporting, Olam a continué à :</p> <ul style="list-style-type: none"> mesurer les objectifs quantitatifs et qualitatifs, développer sa stratégie à partir de ses connaissances et des bonnes pratiques du secteur, établir le "CLMRS*" comme outil pour éradiquer toute forme de travail de l'enfant dans sa chaîne d'approvisionnement. <p>En 2016-2017, 82 400 cultivateurs de cacao ont été formés aux bonnes pratiques de travail. Cela étant, Olam a conscience du fait que la simple formation des cultivateurs ne suffit pas. Par conséquent, le Groupe utilise de nombreux indicateurs supplémentaires pour mieux comprendre comment utiliser les ressources de la société au profit des collectivités.</p> <p>Pour promouvoir sa stratégie et susciter l'adhésion, Olam finance les membres du "CLMRS" et les formateurs des agriculteurs dans 110 coopératives couvrant environ 50 000 agriculteurs et leurs familles / communautés.</p>
ACTIONS MISES EN ŒUVRE	<ul style="list-style-type: none"> Étendre le projet CLEAR à d'autres coopératives Communiquer des indicateurs pour évaluer l'efficacité du programme CLEAR et de la Charte sur les moyens d'existence 	<p>Suite au lancement du projet "Clear" avec l'aide de la Fair Labour Association (FLA)* en 2015, Olam a commencé à étendre les formations à toutes les coopératives de sa chaîne d'approvisionnement.</p> <p>Durant la saison 2015-2016, 72 coopératives ont reçu des formations complémentaires dans le cadre du "CLMRS*".</p> <p>Durant la saison 2016-2017, 153 coopératives ont mis en place le "CLMRS*" et 85% des coopératives ont adopté le "CLMRS*" dans le cadre de programmes certifiés et durables.</p> <p>Les indicateurs d'efficacité du "CLMRS*" sur la formation et la sensibilisation des agriculteurs, suivent la méthodologie ICI (International Cocoa Initiative)* :</p> <ol style="list-style-type: none"> Profilage des ménages des cultivateurs et des ouvriers (recensement): <ol style="list-style-type: none"> du nombre d'enfants en âge d'aller à l'école, d'enfants scolarisés, d'enfants non scolarisés et les raisons de la non scolarisation ; du nombre d'enfants disposant d'un certificat de naissance et du nombre d'enfants n'en ayant pas ; les types d'activités agricoles impliquant les enfants. Sensibilisation via des visites dans les foyers. Formation et sensibilisation des cultivateurs, de leurs ouvriers et des membres de la famille. Inspection des exploitations agricoles pour identifier les enfants travaillant dans les plantations de cacao (hausse en pourcentage du nombre minimum de visites, avec un minimum de visites fixé à 2). <p>Chaque année, la FLA* propose des formations sur les normes sociales et le Code de déontologie de la FLA* aux représentants régionaux OLAM, ainsi qu'aux équipes chargées de la responsabilité sociale de l'entreprise et de la gestion des ressources humaines.</p>
ÉVALUATIONS	<ul style="list-style-type: none"> Établir des indicateurs de suivi pour plus de transparence sur la portée et la qualité des programmes Étendre la portée de l'audit externe et communiquer la fréquence des audits internes 	<p>30 500 cultivateurs et membres de leurs familles représentant 35% du nombre total de cultivateurs ont été étudiés durant la saison 2016-2017.</p> <p>15 coopératives, sélectionnées au hasard, ont été auditées par l'équipe "Social Compliance Initiative" de la FLA*. Les résultats de tous les audits sont publiés par la FLA*.</p> <p>Par ailleurs, toutes les coopératives appartenant aux programmes d'approvisionnement durable de la société sont certifiées et vérifiées de manière indépendante chaque année pour s'assurer qu'elles respectent les lois nationales et internationales relatives au travail des enfants et à la traite des humains.</p>
EN CAS DE NON-CONFORMITÉ	<ul style="list-style-type: none"> Établir un mécanisme de règlement des plaintes et accroître la cohérence des actions de remédiation 	<p>Le Groupe a lancé cette année un numéro d'assistance en ligne. Ce numéro figure sur le Code illustré des fournisseurs qu'Olam distribue à tous les producteurs. Il sert à enregistrer toutes les réclamations et les demandes d'assistance et de remédiation.</p> <p>Lorsque des cas de travail d'enfant sont identifiés, Olam organise des campagnes de sensibilisation et de remédiation qui lui permettent d'obtenir les certificats de naissance, de payer les frais de scolarité, de distribuer des kits pédagogiques et d'aider les familles à diversifier leurs activités génératrices de revenus pour améliorer les conditions de vie et éviter que ce genre de situation se reproduise.</p> <p>Les initiatives de remédiation sont désormais organisées par les coopératives. Olam oblige les coopératives à verser 30% de la prime de certification qu'elles reçoivent à des actions sociales dans le but de fournir la remédiation nécessaire.</p>

PHILIP MORRIS INTERNATIONAL (PMI)

Thématique : le travail des enfants

Thèmes	Recommandations 2016	Initiatives & progrès en 2017
ÉVALUATIONS	<ul style="list-style-type: none"> ■ Communiquer la fréquence des évaluations et des visites des techniciens agricoles ■ Étendre la portée du système d'audit externe 	<p>En 2016, en moyenne, les techniciens de terrain ont visité chaque plantation à six reprises durant chaque saison de récolte. Toutefois, Philip Morris International (PMI) attire l'attention sur l'étendue et la complexité de la tâche consistant à contrôler les pratiques de travail et la façon dont elles sont liées aux 32 critères mesurables du Code ALP (Programme de pratiques de travail agricole) pour chacune des presque 400 000 plantations situées dans près de 30 pays.</p> <p>En 2016, PMI et ses fournisseurs ont sollicité plus de 2800 techniciens de terrain, chacun accompagnant en moyenne 138 producteurs. Le ratio technicien de terrain/producteur et, par conséquent, le nombre de visites tout au long de la saison dépend d'un certain nombre de facteurs, dont la situation géographique des exploitations et la distance entre les exploitations, l'expérience des producteurs en matière de récolte, la relation avec la société et le degré de complexité de l'exploitation agricole. Par exemple, en Asie, chaque producteur a reçu en moyenne 7 visites de techniciens de terrain durant la saison des récoltes, contre 11 visites pour les producteurs indonésiens.</p> <p>En 2016, PMI a publié trois rapports d'évaluation réalisés de manière indépendante par Control Union décrivant des plans d'action détaillés pour six pays (Colombie, Indonésie, Mozambique, Pologne, Tanzanie - 2 fournisseurs - et Turquie - 2 fournisseurs). En 2017, PMI a publié des rapports d'évaluation de "Control Union" et des plans d'action de ses fournisseurs en Grèce et en Afrique du Sud. D'ici la fin de l'année, PMI compte publier plusieurs autres rapports d'évaluation réalisés dans différentes régions du monde. À fin 2016, "Control Union" a réalisé 21 rapports sur les pratiques agricoles couvrant 15 pays et près de 67 000 exploitations. Les auditeurs de Control Union ont interrogé des producteurs, des ouvriers et des familles de plus de 1000 exploitations sous contrat.</p> <p>La communication de PMI sur les progrès réalisés dans le cadre du Pacte Mondial des Nations Unies inclut des indicateurs spécifiques pour la chaîne d'approvisionnement tabacole de PMI :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pourcentage de tabac acheté sous contrat direct (par des sociétés liées ou des fournisseurs de PMI) : 87% en 2014 et 88% en 2015 et 2016 - pourcentage des pratiques de travail faisant l'objet d'un suivi systématique (producteurs de tabac fournissant les sociétés affiliées de PMI ou fournisseurs via contrat direct) : 32,5% en 2015, contre 72% en 2016 - Nombre d'exploitations sous contrat ayant fait l'objet d'une évaluation externe annuelle : 23 870 en 2014, 11 043 en 2015 et 7 508 en 2016 (le nombre d'exploitations entrant dans le cadre du processus d'évaluation varie en fonction de la taille de la plantation et du nombre de contrats par site de fournisseur). <p>Ce programme d'évaluation externe ciblait en premier lieu les pays jouissant de grandes plantations et les sites où PMI ou ses fournisseurs disposaient d'un grand nombre de contrats. Cela explique le nombre relativement faible de fermes ayant fait l'objet d'une évaluation en 2016).</p> <p>En parallèle de la publication des rapports d'évaluation de "Control Union", PMI publie également des rapports d'étape sur la mise en œuvre du programme ALP. Le troisième rapport d'étape, qui couvre les années 2016 et 2017, devrait paraître début 2018.</p> <p>PMI participe également au programme Tabac Durable ("Sustainable Tobacco Program" ou "STP" en anglais) né de la collaboration entre PMI (par le biais de son programme sur les bonnes pratiques agricoles) et les producteurs de tabac participant au programme de responsabilité sociale dans la production de tabac ("Social Responsibility in Tobacco Production" ou "SRTP" en anglais). Piloté par AB Sustain*, le STP prévoit des autoévaluations annuelles des fournisseurs et des évaluations indépendantes dans les pays de tous les fournisseurs sur une période de trois ans. En 2016, AB Sustain* a évalué 17 fournisseurs dans 8 pays et en aura évalué 15 autres dans 8 pays d'ici la fin de l'année 2017.</p>
EN CAS DE NON-CONFORMITÉ	<ul style="list-style-type: none"> ■ Poursuivre les améliorations et la mise en œuvre d'un mécanisme de règlement des plaintes et communiquer à ce sujet 	<p>Par le biais du programme ALP, les sociétés liées de PMI et ses fournisseurs s'efforcent de fournir aux producteurs et aux ouvriers un accès à un dispositif de traitement des réclamations adapté à la situation locale.</p> <p>PMI publiera des informations supplémentaires sur les efforts entrepris dans ce domaine dans le quatrième rapport d'étape ALP couvrant les années 2016 et 2017, qui devrait paraître début 2018.</p>

* Voir Annexe 1 - Lexique



Engagement pour influence Le travail des enfants dans les secteurs du tabac et de la production de cacao

EXEMPLES D'ENTREPRISES DE NOTRE ÉCHANTILLON AYANT FAIT ÉVOLUER LEURS PRATIQUES DEPUIS 2016

SWEDICH MATCH		
Thématique : le travail des enfants		
Thèmes	Recommandations 2016	Initiatives & progrès en 2017
POLITIQUES & STRATÉGIES	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs globaux comprenant la stratégie de lutte contre le travail des enfants ■ Intégrer un plan opérationnel de lutte contre la traite des enfants à la politique 	<p>Swedish Match a identifié six domaines auxquels la société consacre la majeure partie de ses efforts et de sa communication. Eradiquer le travail des enfants en fait partie.</p> <p>En 2017, Swedish Match a affiné sa stratégie en fixant des objectifs et des plans d'actions spécifiques pour atteindre ses objectifs globaux et a défini des indicateurs clés de performance pour suivre les progrès réalisés. Ces chiffres seront communiqués dans le rapport annuel 2017.</p> <p>Dans son rapport de mission 2016, Amundi indique que Swedish Match n'a pas adopté de mesures particulières contre la traite des enfants dans le cadre de sa stratégie. À ce jour, le Groupe n'a toujours pas renforcé sa stratégie sur ce point.</p>
ACTIONS MISES EN ŒUVRE	<ul style="list-style-type: none"> ■ Être plus transparent sur les initiatives soutenues par la société et sur le rôle joué par cette dernière dans ces initiatives ■ Élaborer une évaluation des risques de la chaîne d'approvisionnement afin d'affecter efficacement les ressources à des domaines d'intervention spécifiques 	<p>Swedish Match indique améliorer son processus de <i>due diligence</i> et le dialogue avec ses fournisseurs : le Groupe participe à un projet communautaire portant sur le travail des enfants. Le groupe donnera des informations à ce sujet dans le rapport annuel 2017.</p> <p>Dans le cadre de son processus de <i>due diligence</i> des fournisseurs de tabac brut, la société évalue les risques liés aux droits humains, qui sont considérés comme importants dans le secteur. En 2016, le Groupe a sollicité des experts indépendants pour mieux évaluer les risques relatifs aux droits humains et, en particulier, au travail des enfants. Cela a permis de réévaluer les principaux risques auxquels sont exposés ses fournisseurs directs (en fonction du pays de production et du pays d'origine des matières premières, de la catégorie d'appartenance et des risques sectoriels).</p> <p>Le Groupe a également évalué son impact social au niveau sectoriel pour identifier les risques liés aux droits humains et aux droits du travail. Dans l'industrie du tabac, le travail des enfants et les risques pesant sur les droits des femmes et des enfants sont considérés comme des risques de premier plan pour les droits humains, suivi par le travail forcé, la servitude pour dette, l'exposition à des produits chimiques dangereux et l'accès limité à l'eau potable et à des sanitaires.</p> <p>L'évaluation des risques est le pilier sur lequel la société s'est appuyée pour évaluer et réduire les risques dans le cadre de dialogues avec ses fournisseurs privilégiés en 2017.</p>
ÉVALUATIONS	<ul style="list-style-type: none"> ■ Augmenter le périmètre de l'évaluation interne ■ Communiquer les résultats et le périmètre des évaluations externes et internes conduites dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Utiliser les résultats pour élaborer des plans d'amélioration 	<p>Les résultats des évaluations montrent que 56 fournisseurs directs présentent des risques élevés en termes sectoriels et du fait de leur pays d'origine. La grande majorité est constituée de fournisseurs de tabac brut. Ces résultats confirment l'accent que le groupe met sur les fournisseurs de tabac brut pour gérer sa chaîne d'approvisionnement de manière durable. Les risques évoqués ci-dessus sont des sujets prioritaires dans le dialogue avec ses fournisseurs.</p>
EN CAS DE NON-CONFORMITÉ	<ul style="list-style-type: none"> ■ Établir un mécanisme de règlement des plaintes pour signaler les cas de non-conformité ■ Communiquer les actions et les résultats du système de remédiation 	<p>Le groupe a mis en place un dispositif de signalement accessible à tous les salariés et qui leur permet de signaler les cas de non-respect des dispositions applicables. Le dispositif de traitement des réclamations pour les fournisseurs et les fournisseurs délégués fait partie du processus de <i>due diligence</i> mené par la société à l'égard de ses fournisseurs.</p>

Engagement pour influence

Accès à la nutrition et lutte contre le gaspillage alimentaire dans les secteurs agroalimentaire et de la grande distribution



Le gaspillage alimentaire : les pertes alimentaires peuvent être définies comme "la diminution de nourriture en quantité ou en qualité". La partie des pertes alimentaires appelée "gaspillage alimentaire" se réfère aux aliments qui sont sains et nutritifs. Environ un tiers des aliments produits dans le monde pour la consommation humaine chaque année est perdu ou gaspillé.

Secteur étudiés : alimentation et distribution alimentaire.

9 entreprises interrogées



Nous avons initié l'engagement de cette thématique en 2013. Chaque année jusqu'en 2017, nous avons revu les pratiques des entreprises rencontrées.

Notre démarche a ainsi devancé celle du Consumer Good Forum en 2015, ainsi que la mise en place de la loi française de 2016 relative à la lutte contre le gaspillage alimentaire.

Les entreprises suivies ont amélioré leurs pratiques et mis en place des indicateurs de performance, en progrès par rapport à 2013 où elles étaient pour la plupart peu transparentes sur le sujet.

LE RÔLE DU SECTEUR DE L'AGROALIMENTAIRE DANS LA QUALITÉ NUTRITIONNELLE DES PRODUITS, L'ACCÈS À L'ALIMENTATION ET LA LUTTE CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE

2,3 milliards de personnes dans le monde souffrent de problèmes d'obésité, de malnutrition ou de maladies chroniques liées à l'alimentation, soit près d'un tiers de la population mondiale. Cela touche autant les pays émergents que développés, avec des conséquences économiques et sociales importantes. Dans ce contexte, les entreprises agroalimentaires et les groupes de distribution alimentaire jouent un rôle important dans la qualité nutritionnelle des produits qu'elles proposent sur les différents marchés en adaptant leurs produits aux besoins nutritionnels locaux et en favorisant leur accès à l'ensemble des populations y compris les plus défavorisées. En développant des produits sains et sûrs avec des profils nutritionnels qui satisfont les plus hauts standards, ces entreprises améliorent également leur réputation et cultivent une bonne image de marque.

RAPPEL DES BONNES PRATIQUES IDENTIFIÉES

Thèmes clés	Bonnes pratiques
Malnutrition, sous nutrition et amélioration de la qualité nutritive des produits	
Politiques & Stratégies	<ul style="list-style-type: none"> ■ Politique précise, intégrant des objectifs qualitatifs (ex. : populations ciblées) et quantitatifs (ex. : part du portefeuille reformulé) ■ Cohérence avec les standards définis par les autorités de santé nationales et internationales ■ Procédure de suivi de l'application des politiques définies par les Groupes ■ Indicateurs de suivi et de mesure de performance ■ Communication sur les résultats, objectifs, axes de progression, etc.
Qualité & Nutrition	<ul style="list-style-type: none"> ■ Stratégie de reformulation et d'optimisation ■ R&D spécifique dédiée à l'amélioration nutritionnelle des produits ■ Transparence concernant la part des produits nutritionnellement optimaux dans le portefeuille ■ Études cliniques et validations scientifiques ■ Mesures d'impacts sur les consommateurs ■ Étiquetage nutritionnel ■ Responsabilité produits ■ Allégations nutritionnelles contrôlées et validées scientifiquement
Accès à l'alimentation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Objectifs et politique en termes d'accessibilité des produits ■ Tarification responsable ■ Développement d'initiatives (produits adaptés aux spécificités locales, mise en place de modes de distribution alternatifs, etc.) ■ Cartographie des produits spécifiques, suivi et reporting des actions entreprises ■ Mise sur le marché de produits fortifiés palliant certaines carences récurrentes
Marketing	<ul style="list-style-type: none"> ■ Marketing responsable en particulier pour les produits à destination des enfants (respect à minima du Pledge Européen et de l'International Food & Beverage Alliance - IFBA) ■ Extension des prérogatives du Pledge et de l'IFBA aux enfants de plus de 12 ans, aux établissements du secondaire et à l'ensemble des médias
Réduction du gaspillage alimentaire	
Politiques & Stratégies	<ul style="list-style-type: none"> ■ Politique antigaspillage claire et précise avec objectifs et axes de progression explicites ■ Procédure de suivi appuyée par des indicateurs qualitatifs et quantitatifs ■ Impact sur la rémunération variable
Chaîne de valeurs : analyses et actions mises en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> ■ Études visant à l'amélioration et l'optimisation de la chaîne d'approvisionnement ■ Élaboration d'une cartographie du gaspillage ■ Identification des points névralgiques de la chaîne de valeurs ■ Collaboration avec l'ensemble des parties prenantes (instances gouvernementales, producteurs, fournisseurs, consommateurs, Organisations Non Gouvernementales, etc.) ■ Mise en place de plans d'actions ciblés ■ Emballage responsable adapté aux besoins réels ■ Définition et déploiement d'un processus de gestion des invendus ■ Structuration des dons alimentaires

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES NOTES 2015

	Politiques & Stratégies	Chaîne de valeurs : Analyses et Actions mises en œuvre
Réduction du gaspillage alimentaire		
Ahold Delhaize	●●	●●●
Carrefour	●●	●●●
Casino	●●	●●
Metro	●●	●●
Tesco	●●	●●●
Danone	●●	●
Mondelez	●	●
Nestlé	●●	●
Unilever	●●	●●●



Engagement pour influence Accès à la nutrition et lutte contre le gaspillage alimentaire

ÉVOLUTIONS DANS LES PRATIQUES DES ENTREPRISES & CLÔTURE DE LA THÉMATIQUE

Le rapport 2016 avait clos notre travail sur la nutrition et l'accès à l'alimentation entamé en 2013. En effet, compte tenu de la maturité des entreprises sur le sujet, des plans d'actions mis en place et des progrès réalisés qui ont pu être constatés par une bonne transparence sur le sujet, il nous paraît aujourd'hui plus pertinent de concentrer notre engagement sur le thème de la lutte contre le gaspillage alimentaire dont les marges de progrès sont plus significatives.

Ce rapport 2017 clôt à son tour notre travail sur le gaspillage alimentaire pour les mêmes raisons de maturité des entreprises sur le sujet. La gestion du gaspillage relève de l'intérêt bien compris par les entreprises dans le cadre de la gestion de leurs coûts. Les entreprises se sont également engagées dans des initiatives sectorielles venant structurer leur démarche. Dans le rapport d'engagement 2016, nous avons déjà conclu que, concernant la réduction du gaspillage alimentaire, les progrès étaient significatifs. En effet, les politiques sont en général désormais bien établies, les plans d'actions plus structurés. La phase de mise en œuvre est en cours. Les secteurs de la grande distribution et de l'agroalimentaire ont mis en place des stratégies claires afin de réduire le gaspillage alimentaire grâce à des plans d'action plus précis. Le secteur de la grande distribution a aussi noué des partenariats pour des collectes de dons avec des associations dédiées à la lutte contre le gaspillage alimentaire. La tendance pour les entreprises de l'agroalimentaire est également positive avec des engagements sur la réduction des déchets et plus particulièrement des déchets alimentaires. Des marges de progrès existent néanmoins pour les deux secteurs sur la communication des résultats et sur des indicateurs de mesure de performance.

L'année 2017 vient concrétiser cette évolution positive, y compris dans le secteur de l'agroalimentaire dont les acteurs affichaient des performances en retrait par rapport au secteur de la grande distribution.

Le Consumer Good Forum (CGF) avait déjà approuvé à la mi 2015 un objectif qui visait à réduire de moitié le gaspillage alimentaire d'ici 2025, soit 5 ans avant l'échéance de l'objectif 12.3 des Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies. Le CGF et la coalition "Champions 12.3" ont lancé un appel pour que les distributeurs et les producteurs alimentaires simplifient et normalisent à l'échelle mondiale les dates de consommation sur les étiquettes d'ici 2020, en proposant notamment le choix entre une date d'expiration pour les articles périssables (par exemple, "à consommer avant") et un indicateur de qualité des aliments pour les articles non périssables (par exemple : "Meilleur si consommé avant").

En juin 2016, la première norme mondiale de mesure des pertes et des gaspillages alimentaires, la norme "FLW" (Food Loss and Waste), a été introduite. Cette norme a été établie dans le cadre d'un partenariat réunissant le Consumer Goods Forum (CGF), l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), le Programme des Nations Unies pour l'environnement (UNEP), le Conseil mondial des entreprises pour le développement durable (WBCSD) et le World Resources Institute (WRI).

Enfin, les entreprises interrogées soulignent l'importance de la matérialité financière que revêt pour elles la lutte contre le gaspillage alimentaire. En 2017, un rapport commandé par "Champions 12.3" a montré que chaque entreprise qui investit 1 dollar dans la réduction des pertes et des gaspillages alimentaires économise 14 dollars en coûts d'exploitation - une preuve tangible du retour sur investissement lié à une bonne gestion des pertes alimentaires et de la réduction des déchets.

Engagement pour influence

Exclusions

L'engagement joue un rôle majeur dans la politique d'exclusion d'Amundi. Pour nous, exclure doit rester l'exception et l'engagement dans une démarche de progrès doit primer.

Pour rappel, Amundi exclut de son univers d'investissement :

- les entreprises qui violent un ou plusieurs des principes du Pacte Mondial, de façon répétée, sans mettre en place de mesures correctives adéquates ;
- les entreprises impliquées dans la fabrication ou le commerce des mines antipersonnel et des bombes à sous-munitions (exclusions consécutives à la ratification par la France des traités d'Ottawa de 1997 et d'Oslo de 2008) ainsi que des armes chimiques, biologiques et à uranium appauvri ;
- les entreprises réalisant plus de 30% de leur chiffre d'affaires dans l'extraction du charbon ou dont la production annuelle de charbon est supérieure ou égale à 100 Mt.

Les émetteurs sont identifiés par un système de veille permettant aux analystes d'accéder à des sources d'information ciblées sur des sujets ESG spécifiques.

La gravité des controverses est déterminée en analysant :

- La gravité des dommages humains et/ou environnementaux ;
- Le caractère répétitif des controverses.

Une attention particulière est apportée à l'analyse de la crédibilité des sources d'information faisant état des controverses. Le dialogue avec les entreprises a ainsi pour but de faire cesser les pratiques les plus controversées des entreprises. Le dialogue sera considéré comme fructueux si l'entreprise :

- démontre sa volonté de s'engager ;
- met en place des actions correctives ;
- met en œuvre les moyens adéquats afin d'obtenir des résultats pérennes ;
- fait certifier sa démarche par un tiers indépendant.

Le dialogue sera considéré infructueux si :

- l'entreprise n'apporte pas de réponse ;
- l'entreprise poursuit l'activité controversée ;
- Amundi fait le constat de son absence d'influence sur le comportement de l'entreprise.

Dans ce cas, la politique d'engagement pourra aboutir à l'exclusion des valeurs (politique d'exclusion normative).



Engagement pour influence Exclusions

Les tableaux ci-dessous donnent des éléments chiffrés concernant les exclusions pratiquées par Amundi :

	Armes controversées	Entreprises violant un ou plusieurs principes du Pacte Mondial	États violant systématiquement un ou plusieurs principes du Pacte Mondial	Entreprises dérivant plus de 30 % de leur chiffre d'affaires de l'extraction du charbon	Total
Nombre de cas identifiés	98	15	4	54	171
Nombre d'émetteurs concernés	100	49	4	103	256

Détail des entreprises exclues pour violation d'un ou plusieurs principes du Pacte Mondial :

Cas identifiés	Nombre d'entreprises exclues	Secteur	Principes du Pacte Mondial* en cause
Cas 1	4	Immobilier	1, 2
Cas 2	1	Énergie	7, 8, 9
Cas 3	2	Énergie	1, 7, 10
Cas 4	3	Automobiles et Composants Automobiles	1
Cas 5	2	Industrie - Biens d'équipement	1, 2
Cas 6	8	Matériel et Équipement liés aux Technologies de l'Information	4
Cas 7	1	Matériaux	1, 7
Cas 8	12	Matériaux	1, 2, 7, 8, 9, 10
Cas 9	7	Matériaux	1, 7, 8, 9
Cas 10	4	Matériel et Équipement liés aux Technologies de l'Information	1, 2
Cas 11	1	Services aux collectivités	7, 8
Cas 12	1	Industrie - Biens d'équipement	1, 2, 5, 7, 8
Cas 13	1	Matériaux	1, 2, 7
Cas 14	1	Industrie - Biens d'équipement	1, 2
Cas 15	1	Médias	1, 2

* Voir Annexe 1 - Lexique

Engagement pour influence

Initiatives collectives

Tableau récapitulatif des différentes initiatives soutenues par Amundi :

Initiatives	Thématiques	Soutenues par Amundi depuis...
Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC)	Changement climatique	2003
Carbon Disclosure Project (CDP)	Emissions de CO2, transparence des données ESG	2004
Extractive Industries Transparency Initiative (EITI)	Gestion responsable des ressources naturelles	2006
UN Global Compact Engagement on Leaders & Laggards	Reporting ESG	2008
Forest Footprint Disclosure Project (FFD)	Déforestation	2009
Water Disclosure Project	Utilisation des ressources en eau	2010
Access to Medicine Index	Accès aux médicaments	2010
Access to Nutrition Index	Accès à la nutrition	2013
Clinical Trials Transparency	Essais cliniques	2014
Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative (RAFI)	Droits de l'homme	2014
Portfolio Decarbonization Coalition (PDC)	Changement climatique	2014 (co-fondateur)
Asia Corporate Governance Association (ACGA)	Gouvernance	2014
UNPRI Letter Calling Stock Exchanges to put in place voluntary guidance for issuers on reporting ESG information by the end of 2016	Reporting ESG	2015
IGCC Letter to 77 EU companies on their positions and lobbying activities on EU Climate and Energy Policy	Changement climatique	2015
PRI Human Rights Engagement	Droits de l'homme - Reporting ESG	2015
Paris Green Bonds Statement de la Climate Bonds Initiative	Changement climatique	2015
Montreal Carbon Pledge	Changement climatique	2015
Green Bonds Principles	Changement climatique	2015
Climate Bonds Initiative	Changement climatique	2016
Swiss Sustainable Finance Association	Finance durable	2016
Lettre des UN PRI adressée aux membres du G7 et du G20	Changement climatique	2017
Finance for tomorrow	Finance durable	2017
Workforce Disclosure Initiative Letter	Conditions de travail - Reporting ESG	2017
Climate Action 100+	Changement climatique	2017



Engagement pour influence

Initiatives collectives

En tant qu'investisseur responsable de plus en plus influent dans la prise en compte des critères ESG, **Amundi participe et est signataire de nombreuses initiatives ESG** telles que les Principes pour l'Investissement Responsable (PRI) qui ont célébré en 2017 leur 11^e anniversaire. Convaincu dès son lancement de la pertinence de cette initiative, Amundi fut l'un des premiers signataires des PRI. En 2017, Amundi est notée A+ pour la 3^e année consécutive. Amundi est par ailleurs membre fondateur de la *"Portfolio Decarbonization Coalition"* conjointement avec la Finance Initiative du Programme des Nations Unies pour l'Environnement (UNEP FI), un fonds de pension suédois "the fourth national pension fund of Sweden" (AP4) et le Carbon Disclosure Project (CDP).

Ces initiatives internationales regroupent des investisseurs institutionnels et des professionnels de la gestion d'actifs. Leur objectif est d'inciter les entreprises à améliorer leurs pratiques et leur transparence dans le domaine de la lutte contre le changement climatique et la déforestation, la protection des ressources en eau ainsi que la santé et la nutrition dans les pays du Sud. Elles visent également à faire adopter aux industries pétrolières et minières une plus grande transparence dans leurs relations avec les pays dans lesquels elles opèrent. La dimension "droits de l'homme" est également présente parmi les initiatives sélectionnées.

En 2017, Amundi a une fois encore réaffirmé son soutien à plusieurs initiatives collectives relatives aux enjeux liés aux changements climatiques, à la nécessité de normalisation des reporting ESG ou spécifiques aux industries extractives et pharmaceutiques. Cette approche renforce notre action menée ces dernières années auprès des entreprises de ces secteurs. Amundi a également poursuivi son engagement auprès d'autres **initiatives ralliées ces dernières années** telles que le "Montreal Carbon Pledge", les "Green Bonds Principles", le "Paris Green Bonds Statement de la Climate Bonds Initiative", la "Climate Initiative", la "Swiss Sustainable Finance Association"...

Cette année a également donné l'opportunité à Amundi d'apporter son soutien à de nouvelles initiatives de place. Ainsi, Amundi a par exemple signé la **lettre adressée par les UN PRI aux membres du G7 et du G20** pour qu'ils poursuivent les engagements pris lors de l'Accord de Paris. Dans le même esprit, le Groupe

est devenu signataire du "Global Investor Statment on Climate Change" de l'ONG **Climate Action 100+** qui s'adresse, quant à lui, aux entreprises les plus émettrices. La **Workforce Disclosure Initiative Letter**, rejoint aussi cette année, a pour objectif d'améliorer la transparence et la qualité des données sociales communiquées par les entreprises. Enfin, en 2017, Amundi a été l'un des membres fondateurs de l'initiative française pour une finance durable "**Finance for tomorrow**". Lancée par Europlace en juin 2017, cette initiative a pour objectif de promouvoir la finance durable et vise à "accélérer le rayonnement de la Place de Paris en France et à l'International et de réorienter les flux financiers vers une économie bas carbone et inclusive, en cohérence avec l'Accord de Paris⁶ et les Objectifs du Développement Durable (ODD) de l'ONU".

Toujours dans la même dynamique positive, Amundi a poursuivi le développement de nombreuses innovations financières dans le domaine du changement climatique tels que les indices "*Low Carbon*" en partenariat avec MSCI ou la décarbonisation de "portefeuilles *Smart Beta*"... Amundi a également renforcé son expertise sur les "*Green Bonds*" et propose aujourd'hui différents supports d'investissements adaptés aux spécificités de ces obligations et répondant parfaitement aux attentes de ses clients.

En parallèle Amundi a poursuivi son soutien à la **recherche académique** :

- Amundi figure parmi les membres fondateurs de la chaire "Finance Durable et Investissement Responsable" parrainée par l'AFG et pilotée conjointement par l'Institut d'Économie Industrielle (IDEI) de Toulouse et le département d'économie de l'École Polytechnique ;
- Amundi soutient également la Chaire Economie du Climat, une initiative conjointe de CDC Climat et de l'Université Paris-Dauphine, en étant partenaire de l'unité de recherche "Prix et Marché du Carbone" ;
- Amundi est membre du Comité de pilotage et finance le Prix européen FIR/PIR "Finance et Développement Durable" qui récompense les meilleurs travaux académiques européens sur ces sujets.

6. Accord de Paris sur le climat conclu le 12 décembre 2015 à l'issue de la 21^e conférence des Parties (COP21) à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC). Cet accord est entré en vigueur le 4 novembre 2016, soit moins d'un an après son adoption.



ENGAGEMENT CONTINU

- 61 Engagement continu
- 63 Les études thématiques en 2017
- 67 Développement de l'ESG au Japon



Engagement continu

PHILOSOPHIE

Afin d'attribuer une note à l'ensemble des valeurs appartenant à son univers (plus de 5 000 émetteurs), Amundi a développé une méthodologie de notation propriétaire combinant approche quantitative et analyse qualitative.

L'approche qualitative comprend entre autres l'engagement continu avec les entreprises, permettant d'approfondir notre expertise sur les enjeux sectoriels et d'affiner la notation ESG des entreprises.

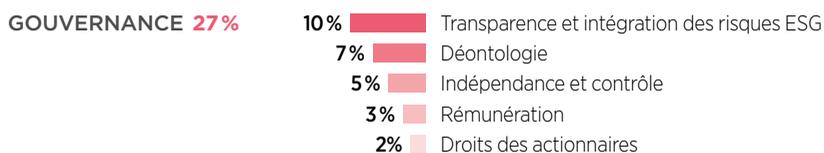
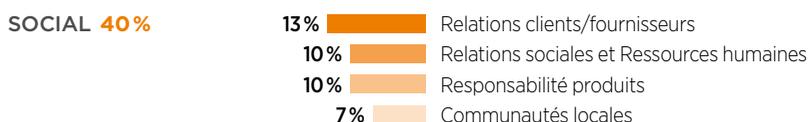
Dans chaque secteur, les entreprises sélectionnées pour cet exercice représentent d'une part les plus fortes expositions en portefeuille. D'autre part, elles forment aussi un ensemble diversifié représentant notre univers d'investissement : grande et petite entreprises, celles des économies développées et émergentes.

RÉSULTATS

Statistiques

Sur l'année 2017	
Nombre d'entreprises rencontrées	193
ESG	170
Green Bonds	23
Nombre de sujets abordés	777
Nombre moyen de thèmes abordés par entreprise	4

Sujets abordés par critère :





Les études thématiques 2017

Optimisation fiscale agressive : quelle approche ESG ?



Entre 100 et 240 milliards d'euros par an. C'est ce que représenterait pour les États le manque à gagner lié aux pratiques d'optimisation fiscale agressive¹.



Retrouvez notre publication :
"Optimisation fiscale agressive : quelle approche ESG ?",
sur le Research Center d'amundi.com

Ces pratiques, visant pour les entreprises à échapper à l'impôt en usant et abusant des législations en place, ont prospéré ces dernières années. Elles ont été portées par l'internationalisation des échanges et la dématérialisation croissante de l'économie. Ces pratiques se sont d'autre part complexifiées et industrialisées, aidées en cela par une professionnalisation des sociétés de conseils en optimisation fiscales. Ainsi les entreprises sont aujourd'hui amenées à créer des flux financiers permettant de transférer des bénéfices dans des zones à la fiscalité avantageuse, avec par exemple la création de sociétés détenant les brevets ou les marques, ou à utiliser des asymétries entre les législations locales afin de bénéficier de double non impositions.

Si elles restent généralement légales, l'importance des sommes en jeu rendent ces pratiques de plus en plus inacceptables dans un contexte d'austérité. Tant pour les gouvernements comme pour les populations. Les pratiques d'optimisation fiscales agressives représentent ainsi un risque pour les investisseurs en cas de modifications de la réglementation fiscale internationale. C'est d'ailleurs ce qui est en train de se produire à l'échelle européenne avec l'avènement de l'Assiette Commune Consolidée pour l'Impôt sur les Sociétés (ACCIS) ou la lutte contre les pratiques de rescrits fiscaux abusifs par lesquels les entreprises se voient, de manière dérogatoire, appliquer une fiscalité particulièrement accommodante. De même, la mise en application des conclusions du groupe de travail de l'OCDE dédié à l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices (BEPS) devrait dans un avenir proche impacter les entreprises ayant recours à ces pratiques d'optimisation fiscales agressives.

De par sa responsabilité fiduciaire, une société de gestion se doit d'appréhender ce risque dans ces décisions d'investissements.

Mais la prise en compte de ces pratiques relève également d'un questionnement moral. Société de gestion responsable, nous devons nous intéresser à des pratiques qui reviennent à ce que des entreprises profitent des richesses d'un pays sans en payer sa juste part, à détourner des prescriptions légales de participation aux budgets des États et ainsi à remettre à cause la démocratie dans la fixation des impôts dus. Il convient à cet égard de relever que les États les plus impactés par ces pratiques sont les pays émergents car ils ne peuvent pas se rabattre sur les impôts sur les revenus des personnes physiques pour rééquilibrer leurs recettes.

Nous avons donc souhaité mettre en place un critère d'analyse spécifique sur cet enjeu. Comme pour les autres critères mis en place pour la mesure de la performance ESG des entreprises, nous nous sommes appuyés sur

1. Note de synthèse "L'imposition des entreprises multinationales - Érosion de la base d'imposition et transfert de bénéfices (BEPS)" OCDE, octobre 2015, <http://www.oecd.org/fr/ctp/note-de-synthese-beps-2015.pdf>



Les études thématiques en 2017

les notes de nos fournisseurs de données afin de créer un consensus sur les pratiques d'optimisation fiscale agressive. Ce critère couvre plus de 2000 valeurs de notre univers de référence. Si ce critère répond à une logique "best-in-class", à l'image de l'ensemble des critères ESG utilisés par Amundi, un calcul "best-in-universe" fait ressortir les secteurs des "Softwares" et l'industrie pharmaceutique comme ayant les moins bonnes pratiques.

Enfin, afin de mettre ce critère en perspective, nous avons développé un modèle interne de mesure à l'exposition au risque fiscal, se basant sur la présence des entreprises dans des pays à risque. Nous avons par ailleurs étudié de manière statistique les controverses médiatiques portant sur le sujet. Si ces approches se heurtent à la qualité des informations disponibles, elles nous ont permis de mettre en place une liste de valeurs qui semblent de prime abord risquées sur lesquelles nous pouvons par la suite avoir une approche qualitative plus fine.

Le défi alimentaire : comment aller vers plus de transparence



Que mangeons-nous réellement ? Que nous apprennent les étiquettes ? Nous disent-elles tout ? Les entreprises jouent-elles le jeu de la transparence ?



Retrouvez notre publication : "Le défi alimentaire : comment aller vers plus de transparence" sur le Research Center d'amundi.com

Il nous a semblé utile de faire le point sur ces questions à un moment où nous voyons trois tendances importantes se dessiner sur le marché :

1. La mise en place progressive de réglementations plus contraignantes, à l'instar du règlement INCO en Europe qui rend obligatoire depuis 2016, un tableau placé sur l'emballage des produits et précisant la valeur énergétique ainsi que les quantités de lipides, d'acides gras saturés, de glucides, de sucres, de protéines et de sel ; ou du nouvel étiquetage "Nutrition Facts" rendu obligatoire aux États-Unis à partir de 2018. Dans les deux cas, la logique est la même : informer le consommateur et lui permettre de comparer les produits ;
2. Un changement de comportement de la part des consommateurs, plus exigeants en termes de qualité et de transparence, comme en témoigne notamment, la multiplication des labels qui proposent un cadre plus restrictif que le cadre réglementaire sur l'utilisation des additifs, des pesticides, ou des OGM ;
3. Des alertes de scientifiques ou d'ONG sur la dangerosité de certains produits ou de certaines pratiques, à l'instar des études démontrant un lien entre certains édulcorants et l'hyperactivité chez l'enfant, qui a donné lieu à une mise en garde sur l'étiquette en Europe, mais pas aux États-Unis par exemple. Ou d'autres études, notamment celles sur l'aspartame, qui n'ont au contraire abouti sur aucune restriction par les autorités sanitaires, que ce soit en Europe ou aux États-Unis.

Comment les entreprises intègrent-elles ces changements ? S'agit-il de risques et/ou d'opportunités pour elles ? L'objectif de cette étude est de répondre à ces questions au travers :

- du décryptage des informations présentes sur les emballages,
- d'une mise au point préalable sur le contexte réglementaire et les risques sanitaires.

À cette fin, nous avons contacté 17 entreprises, localisées dans cinq pays et réparties dans cinq secteurs : 3 sous-secteurs de l'agroalimentaire, la grande distribution et la restauration collective, pour avoir une vision du champ à l'assiette. Nous les avons interrogées sur six enjeux : la nutrition, le marketing responsable, les additifs, les contaminants (résidus de pesticides, résidus médicamenteux, polluants et résidus de matériaux en contact avec les aliments), les nano particules et les OGM.

Notre première conclusion porte sur la maturité des entreprises par secteur. Les entreprises du secteur de la distribution présentent les meilleurs résultats. Certaines entreprises du secteur intègrent le principe de précaution, quand d'autres se limitent trop souvent au simple respect des réglementations locales. Cette particularité s'explique notamment par le fait qu'il s'agit du secteur le plus sensible au risque de réputation.

Notre seconde conclusion porte sur le degré de la gestion des entreprises sur chacun des six enjeux. La nutrition est de loin le critère le mieux géré par les entreprises. Elles ont généralement une politique sur l'utilisation du sucre, du gras et du sel, avec des objectifs chiffrés, ou au moins qualitatifs. Le second critère où l'information est la plus disponible, est le marketing responsable, notamment compte tenu du fait que les allégations sont très réglementées.

Sur le sujet des pesticides, des nanoparticules, des antibiotiques et des OGM, les entreprises se contentent généralement de respecter les réglementations locales, sans proactivité, ni politique globale. Les nanoparticules sont le sujet le plus tabou.

Nos recommandations portent donc sur la mise en œuvre d'une politique de transparence et de précaution qui va au-delà des réglementations locales.

1. ZEE : zone située au-delà de la mer territoriale et adjacente à celle-ci, sur laquelle l'État riverain dispose de l'exclusivité d'exploitation des ressources halieutiques, minières ou renouvelables (éolien offshore). Elle s'étend dans un rayon de 200 miles marins (370 km) à partir de la ligne de base (la laisse des basses mers, le zéro des cartes maritimes)

2. Notamment le rapport du professeur Steiner sur l'évaluation d'impact environnemental de Nautilus Minerals (2009), l'expertise collective CNRS-Iremer sur "Les impacts environnementaux de l'exploitation des ressources minérales marines profondes" (2014), ou les rapports de la Deep Sea Mining Campaign

3. Malédiction des ressources : concept selon lequel les rentes issues des ressources peuvent avoir des conséquences négatives sur l'économie, la société et la stabilité politique d'un pays (hausse des conflits violents, de la corruption...).

Opportunités de l'extraction minière en eaux profondes et ses enjeux ESG



L'intérêt pour l'extraction minière en eaux profondes s'est développé depuis quelques dizaines d'années autour de trois types de dépôts : les nodules polymétalliques, les sulfures polymétalliques et les encroûtements cobaltifères.



Retrouvez notre publication : "Opportunités de l'extraction minière en eaux profondes et ses enjeux ESG" sur le Research Center d'amundi.com

L'importante quantité de minerais qu'ils contiendraient les rend intéressants pour répondre à la demande mondiale croissante.

Plusieurs États ainsi que l'Union européenne ont manifesté un vif intérêt pour ces activités, voyant là une opportunité de sécuriser leur approvisionnement en ressources minérales et leur indépendance (90% des métaux utilisés en Europe sont importés). La France a ainsi défini une stratégie nationale de soutien des activités du secteur, et l'Union européenne soutient plusieurs campagnes d'exploration menées par des consortiums européens. Quelques entreprises se sont également positionnées sur le secteur, bien qu'aucune activité d'extraction n'ait à ce jour commencé.



Les études thématiques en 2017

Cependant, l'extraction minière en eaux profondes fait face à des obstacles de plusieurs types. Sur le plan réglementaire, l'obtention de permis d'exploration, et surtout d'extraction est loin d'être simple. L'extraction minière dans les eaux internationales réglementées par l'Autorité Internationale des Fonds Marins (AIFM) est d'ailleurs impossible à ce jour car la réglementation pour ces activités est inachevée. Dans les Zones Économiques Exclusives (ZEE)¹, il est nécessaire de se conformer aux règles et exigences définies par chaque État.

Extraire des minerais à des profondeurs pouvant atteindre 5 000 mètres représente par ailleurs un challenge technologique de taille, concernant la gestion des conditions de forte pression et de basse température notamment. À l'heure actuelle, mis à part un système élaboré pour extraire les sulfures polymétalliques, aucune technologie d'extraction n'est opérationnelle.

L'extraction minière en eaux profondes impliquerait surtout d'importants impacts environnementaux, comme l'ont montré de nombreux rapports scientifiques². En raison d'une grande méconnaissance des écosystèmes qui se trouvent dans ces milieux, il est difficile de connaître l'étendue de ces impacts et la résilience des espèces après les perturbations impliquées par l'extraction. En effet, selon Yves Fouquet, géologue à l'Ifremer, "nous connaissons mieux la Lune que le fond de nos océans qui constituent 71% de la surface du globe". Les impacts sociaux (perturbation de la pêche, des coutumes locales...) peuvent également être importants, mais restent largement méconnus et inexplorés.

Enfin, il est important de rester vigilant sur les questions de gouvernance. L'extraction en eaux profondes va entraîner des revenus supplémentaires pour certains États, qui auront besoin de bonnes capacités institutionnelles et régulatrices pour les gérer et éviter le phénomène de "malédiction des ressources"³. La comparaison des impacts de l'extraction minière terrestre et en eaux profondes fait par ailleurs débat.

Afin de mieux comprendre ces enjeux et d'établir un État des lieux des activités actuelles, nous avons contacté les acteurs principaux, internationaux et français, de l'extraction minière en eaux profondes. Au-delà des obstacles précédemment cités, il apparaît que le développement de ces activités est ralenti en raison du cours des minerais peu élevé, qui rend déjà l'exploitation des mines terrestres existantes économiquement difficile, et limite l'ouverture de nouvelles mines. La montée des cours pourrait cependant rapidement entraîner un regain d'intérêt pour l'extraction minière en eaux profondes, qui pourrait présenter plusieurs avantages comparativement à l'extraction terrestre (teneur en métaux plus importante, déplacement et réutilisation du matériel d'extraction etc.).

La biodiversité en eaux profondes est unique et fragile, et les impacts de l'extraction largement méconnus, mais potentiellement graves. Ainsi, la méthodologie de notation ESG que nous proposons pour les entreprises impliquées dans ces activités repose sur le principe de précaution.

Retrouvez nos publications "Discussion Paper" sur le Research Center d'amundi.com

- Optimisation fiscale agressive : quelle approche ESG ?
- Le défi alimentaire : comment aller vers plus de transparence
- Opportunités de l'extraction minière en eaux profondes et ses enjeux ESG





Développement de l'ESG au Japon



Trois ans après la publication de la version japonaise du “Stewardship Code” (le Code de Bonne Conduite anglais), les débats autour des bonnes pratiques de gouvernance et de l'investissement responsable se sont intensifiés.

Ainsi, dans le but d'améliorer l'efficacité de la réforme portant sur les règles de gouvernance des entreprises, l'Agence Japonaise des Services Financiers (Financial Services Agency) et la Bourse de Tokyo se réunissent régulièrement afin de suivre la mise en place du “Stewardship Code” et du Code de Gouvernance japonais. Ces réunions ont donné lieu à la rédaction d'un avis écrit sur la situation actuelle qui a été suivi par la publication en mai 2017 d'une version révisée du “Stewardship Code”. Tout en conservant les sept grands principes originaux cette nouvelle version apporte des changements aux lignes directrices qui sous-tendent chacun de ces principes. Ainsi, le Code recommande un renforcement du contrôle des pratiques de gouvernance des gestionnaires d'actifs par les propriétaires d'actifs, une meilleure gestion

des conflits d'intérêts au sein des établissements financiers, la mise en place d'une démarche d'engagement également pour les investissements passifs, une amélioration de la transparence concernant l'exercice des droits de vote... Les sociétés de gestion sont aussi invitées à autoévaluer leurs pratiques de gouvernance. Enfin, la nouvelle version du Code précise que les principes ESG doivent être inclus dans l'analyse des risques et opportunités liés aux activités des entreprises détenues en portefeuilles (au même titre que les critères financiers).

En réponse, Amundi Japan a renforcé son cadre de gouvernance, mis en place un comité consultatif sur l'investissement responsable composé de membres indépendants et amélioré la gestion des risques de conflits d'intérêts dans les pratiques de vote par procuration. Par ailleurs, afin d'être en ligne avec les pratiques du groupe Amundi, Amundi Japan fait preuve de transparence quant aux décisions de vote prises lors des Assemblées Générales. Un mécanisme d'autoévaluation des pratiques de gouvernance sera mis en place d'ici la fin de l'année 2018. Les résultats obtenus seront publiés dans le rapport de gouvernance et mis en ligne sur le site internet du Groupe.

Le déploiement des stratégies d'investissement ESG se sont aussi considérablement accélérées en 2017. En juillet, GPIF (Japan's Government Pension Investment Fund), le fonds d'investissement des caisses de retraites japonaises a sélectionné trois indices ESG. Il s'agit de deux indices élargis composés d'entreprises japonaises et d'un indice ESG qui promeut les entreprises qui favorisent le travail des femmes. Ce dernier point



Développement de l'ESG au Japon

est crucial et urgent dans un Japon confronté à une contraction de la population en âge de travailler (lié au vieillissement global de la population) et à une baisse du taux de natalité. GPIF a alloué 1000 milliards de yens à l'investissement ESG sur ces indices et a indiqué son intention d'accroître ses encours ESG sous gestion. GPIF a lancé un appel d'offres pour la création d'un indice "actions monde" composé d'entreprises respectueuses de l'environnement et a publié sa politique qui vise à promouvoir les entreprises qui contribuent activement à "l'avènement d'une société à faibles émissions de carbone". L'investissement responsable connaît une forte croissance au Japon : d'après les chiffres publiés par le "Japan Sustainable Investment Forum" (JSIF), le montant des encours investis suivant les principes de l'investissement responsable s'élevait en 2017 à 136 000 milliards de yens.

En février 2017, Amundi Japan a lancé le "Quality Reinforcement Fund", qui est un fonds qui intègre les principes ESG à la démarche d'engagement visant à accroître la valeur globale des entreprises. Cette initiative a pour objectif de sensibiliser les dirigeants d'entreprise sur la nécessité de dépasser le cadre du simple dialogue relatif aux stratégies financières et commerciales. Par ailleurs, Amundi Japan s'est inscrit dans une démarche d'engagement pour influence avec Nidec et Ryohin Keikaku sur le thème du salaire vital (étude complète dans ce rapport). Parallèlement à ces initiatives, du fait de l'intérêt croissant pour l'investissement ESG, il a été constaté une augmentation du nombre d'entreprises désireuses de nouer le dialogue avec Amundi Japan sur les questions de rapports intégrés, d'intégration ESG et de transparence. Les gérants et analystes ESG collaborent ainsi avec les entreprises sur ces thématiques. Pour mettre en place ce dialogue, Amundi Japan s'appuie également sur la "Guidance for Integrated Corporate Disclosure" et la "Company-Investor Dialogues for Collaborative Value Creation", dont le "METI" (Ministère de l'Économie, du Commerce et de l'Industrie) a annoncé la publication en mai 2017 et dont l'objectif est de promouvoir

l'intégration des critères ESG, la publication de l'information non financière et les investissements dans les actifs incorporels ("Guidance for Collaborative Value Creation").

Amundi Japan a également fait des progrès en matière de coopération avec le milieu universitaire et la recherche. En juin 2016, une convention de recherche commune sur l'investissement ESG a été signée avec l'Université des Sciences de Tokyo. En décembre 2017, le bureau de Tokyo a invité des propriétaires d'actifs, des entreprises et des chercheurs à un colloque au cours duquel les résultats de travaux de recherche ont été annoncés. Par ailleurs, désireux de promouvoir l'investissement ESG et de créer des processus d'investissements innovants, des intervenants externes sont venus débattre sur le rôle que pourraient jouer les propriétaires d'actifs, les sociétés de gestion et les entreprises. La collaboration et les travaux de recherche avec l'Université des Sciences de Tokyo vont se poursuivre en 2018. Les échanges avec les responsables politiques se sont également poursuivis en 2017, notamment lors d'un entretien avec le Ministre de la Santé, du Travail et du Bien-être portant sur la réforme des modes de travail. Ce sujet est sous le feu des projecteurs depuis la mort de plusieurs travailleurs en surmenage chez Dentsu Inc. en 2016. Amundi Japan a par ailleurs défendu son point de vue concernant la publication des informations ESG à l'occasion d'un groupe d'étude mis en place par le ministre de l'Environnement et par l'Agence japonaise des services financiers (Financial Services Agency). Enfin, s'est poursuivie la participation au "Reporting Platform Development Pilot Project" piloté par le ministère de l'Environnement dans le but de créer une plateforme commune qui permettrait aux entreprises japonaises de publier leurs informations environnementales et de dialoguer avec les investisseurs sur des questions environnementales. La mise en place de cette plateforme de dialogue facilitera les discussions entre les investisseurs du monde entier et les entreprises japonaises sur les initiatives ESG.

Statistiques 2017

Dialogue ESG	Dialogue actionnarial
AEON MALL Co., Ltd.	ADVANTEST CORPORATION
ASAHI GLASS CO., LTD.	CAPCOM Co., LTD.
Astellas Pharma Inc.	The Daiich-Life Insurance Copmany, Limited
Calbee, Inc.	Daikin Industries, LTD.
Daikin Industries, LTD.	Daiwa Securities Group Inc.
Daiwa House Industry Co., Ltd.	DMG MORI Co., LTD.
DyDo GROUP HOLDINGS, INC.	FUJIMI INCORPORATED
FUJITSU LIMITED	FUTABA ELECTRIC CO., LTD.
Hitachi Hightech	HODOGAYA CHEMICAL CO., LTD.
INPEX CORPORATION	JVC KENWOOD Corporation
Kao Corporation	KAWASAKI KISEN KAISHA, LTD
KONOIKE TRANSPORT CO., LTD.	KENEDIX, INC.
MARUI GROPU CO., LTD.	Mitsubishi Corporation
Murata Manufacturing Co., Ltd.	MORINAGA MILK INDUSTRY CO., LTD.
Nabtesco Corporation	NEC Networks & System Integration Corporation
NIDEC CORPORATION	NIHON KOHDEN CORPORATION
NIPPON TELEGRAPH AND TELEPHONE CORPORATION	Nippon Paper Industries Co., Ltd.
OMRON Corporation	Nomura Real Estate Holdings, Inc.
ORIX Corporation	NIPPON TELEGRAPH AND TELEPHONE CORPORATION
PALTAC CORPORATION	ROHM Co., Ltd.
RYOHIN KEIKAKU CO., LTD.	SHIKOKU ELECTRIC POWER CO., INC.
SATO HOLDINGS CORPORATION	SHINKO ELECTRIC INDUSTRIES CO., LTD.
Shionogi	STANLEY ELECTRIC CO., LTD.
SIIX Corp.	Sumitomo Rubber Industries, Ltd.
Sony Corporation	SUZUKEN CO., LTD.
SUBARU CORPORATION	TAIYO YUDEN CO., LTD.
Sumitomo Riko Company Limited	TASAKI & Co., Ltd.
SUZUKEN CO., LTD.	TEIJIN LIMITED
Tokyo Electric Power Copmany Holdings, Inc.	Tohoku Electric Power Co., Inc.
Toray Industries, Inc	Tokyo Electric Power Copmany Holdings, Inc.
Transcosmos inc.	Transcosmos inc.
WACOAL HOLDINGS CORP.	
Recruit Holdings Co., Ltd.	
mitsui & CO., LTD	

* Questionnaires envoyés par les équipes d'Amundi Paris pour lesquels Amundi Tokyo a joué un rôle d'intermédiaire



ENGAGEMENT PAR LE VOTE

73 Le vote aux assemblées générales et le dialogue pré-assemblée



Le vote aux assemblées générales et le dialogue pré-assemblée

PHILOSOPHIE

Amundi est avant tout attentive à la performance financière des entreprises dans lesquelles elle investit au nom de ses clients. Cette performance ne peut être soutenable que dans une vision de long terme, associée à une gouvernance exemplaire de la société et à une forte responsabilité sociétale et environnementale. C'est dans ce cadre d'analyse qu'Amundi joue pleinement son rôle d'actionnaire notamment au travers de l'exercice de ses droits de vote et du dialogue actionnarial.

Un rapport dédié à l'exercice des droits de vote et le dialogue actionnarial est disponible via le lien : <http://le-groupe.amundi.com/Un-acteur-engage/Documentation>

SAISON DE VOTE 2017

Début 2017, Amundi a décidé de ne pas apporter de modification majeure à sa politique de vote mais d'approfondir les principes existants, avec le souhait exprimé d'un dialogue plus direct avec le Conseil d'administration à travers un représentant de leur choix.

Cette tendance, développée dans de nombreux pays européens, a connu un essor important en France : environ un tiers de nos dialogues effectués par Amundi avec les sociétés du CAC40 l'ont été avec un administrateur. Au regard de cette tendance positive, Amundi est convaincue de l'intérêt de ce dialogue qui permet de compléter l'approche quantitative de sa politique de vote sur de nombreux critères (indépendance, diversité, liste de compétences...).

Par cette approche, Amundi exprime sa volonté de mieux cerner les enjeux de gouvernance en appréhendant pleinement le rôle du Conseil dans le cadre d'une relation de confiance durable. La pertinence

de cette approche a été confortée par la reconnaissance du rôle du président du Conseil dans le dialogue avec les actionnaires dans le Code allemand en février 2017, puis celle des administrateurs dans le dialogue par le Haut Comité de Gouvernement d'Entreprise en octobre et enfin le rapport de la Commission "Dialogue administrateurs-actionnaires" du Club des Juristes à laquelle Amundi participait.

Ce dialogue actionnarial permet aussi d'élargir le champ de l'engagement à d'autres problématiques. Ainsi, 2016 avait été marquée par le rejet des résolutions demandant plus d'informations sur la stratégie de gestion des risques climatiques aux États-Unis, et notamment chez EXXON où elle avait été rejetée de quelques voix. Continuant son soutien public à ces résolutions, Amundi a décidé en 2017 de co-déposer, avec une coalition internationale d'investisseurs, une résolution similaire chez EXXON. Cette fois, malgré une recommandation toujours négative de la société, la résolution a été approuvée à plus de 60%. Fin décembre, l'entreprise annonçait mettre en œuvre les souhaits des investisseurs.

Si les questions environnementales et sociétales sont de plus en plus intégrées dans les dialogues qu'Amundi entretient avec les entreprises, beaucoup reste à faire. Amundi a ainsi été membre du jury des premiers "Integrated Thinking Awards" pour valoriser et récompenser les meilleures pratiques en matière de dialogue intégré.

Enfin, une saison d'Assemblées générales ne serait jamais complète sans ses oppositions médiatisées sur les rémunérations des dirigeants. En 2017, Amundi a accompagné, en Allemagne, un "printemps des actionnaires" avec de nets rejets des politiques de rémunération chez deux grandes entreprises, Munich Re et Merck.



Le vote aux assemblées générales et le dialogue pré-assemblée

SAP est un exemple marquant. Malgré 45% d'opposition à sa politique de rémunération en 2016, l'entreprise a ignoré cet avertissement des actionnaires et n'a pas fait évoluer cette politique pour 2017. Les investisseurs ont sanctionné ce manque de réactivité en s'opposant

à la décharge du conseil par 49,5% de votes "contre", montrant à la fois leur volonté d'une politique de rémunération plus transparente mais aussi leur souhait d'avoir un Conseil de Surveillance plus réceptif aux messages d'une partie importante de ses actionnaires.

RÉSULTATS

En 2017, Amundi a participé à plus de 2500 assemblées générales dans le monde entier et a engagé 233 émetteurs, entraînant des améliorations substantielles (justifiant une modification de nos intentions de vote) des pratiques des sociétés dans près d'une cinquantaine de cas.

	2017	2016
Statistiques de vote		
Assemblées votées	2 540	2 623
dont France	240	249
dont International	2300	2 374
Assemblées votées avec au moins un vote d'opposition	71%	76%
dont France	78%	79%
dont International	70%	75%
Résolutions votées	32 443	32 771
Votes d'opposition/résolutions	15%	17%
Répartition thématique des votes d'opposition		
Structure des Conseils	38%	38%
Rémunérations	27%	29%
Opérations sur capital	19%	18%
Résolutions d'actionnaires	6%	6%
Autres	10%	9%
Statistiques de dialogue actionnarial		
Alertes pré-AG	85	120
Initiatives émetteurs	148	120
Total alertes + initiatives	233	240
dont France	99	98
dont International	134	142
Taux de dialogue	79%	72%
France	81%	77%
International	78%	69%

EXEMPLES DE VOTES 2017

Société	Pays	Résolutions	Vote	Contexte
Softbank	Japon	<ul style="list-style-type: none"> ■ Indépendance ■ Rémunération des auditeurs 	<p>● puis ●</p>	<p>Nous avons dialogué avec le Président sur de nombreux points sensibles de gouvernance, notamment sur leurs critères d'indépendance des administrateurs et des auditeurs externes, mais aussi sur l'exigence de leur politique de rémunération.</p> <p>La volonté de l'entreprise de se rapprocher de nos principaux critères de politique de vote nous a amené à voter l'ensemble des résolutions.</p>
Crédit Suisse	Suisse	<ul style="list-style-type: none"> ■ Approbation contraignante des éléments de rémunération ■ Politique de rémunération (consultative) 	<p>● puis ● ●</p>	<p>Après avoir dialogué avec l'entreprise sur nos interrogations en matière de transparence et d'exigence des rémunérations fixes et variables, un communiqué public du Président répondant pour partie à nos souhaits nous a amené à voter en faveur des résolutions "contraignantes".</p> <p>Nous avons toutefois maintenu notre désaccord sur la résolution (consultative uniquement) relative à la politique globale de rémunération.</p>
Continental AG	Allemagne	<ul style="list-style-type: none"> ■ Politique de rémunération 	<p>●</p>	<p>Après avoir accepté la politique de rémunération en 2014 suite à un dialogue avec l'entreprise, un amendement de 2017 a augmenté le potentiel de rémunération sans explication, ad hoc, au regard de nos remarques antérieures. Malgré un nouveau dialogue, nous avons été amenés à refuser cette modification, à l'instar d'environ 20% des actionnaires qui se sont exprimés en assemblée générale.</p>
Mitsubishi Heavy Industries Group	Japon	<ul style="list-style-type: none"> ■ Indépendance ■ Taux de présence des administrateurs ■ Rapport de rémunération 	<p>● puis ●</p>	<p>Notre dialogue a porté sur une augmentation du taux d'indépendance du Conseil, mais aussi sur une meilleure transparence en matière de présence des administrateurs au Conseil et des composantes de la rémunération variable.</p> <p>Après avoir partagé nos visions, nous avons approuvé l'ensemble des propositions en assemblée générale.</p>

● Pour ● Abstention ● Contre



ANNEXES



Annexes 1

Lexique

- **AB Sustain** : Spécialiste des données relatives à la chaîne logistique de l'agriculture, AB Sustain travaille avec les distributeurs, transformateurs et les marques. (*abagri.com*)
- **ARISE** : Le programme ARISE (Réduire le travail des enfants au profit de l'éducation) a été initié en 2012 avec le soutien de l'OIT et de l'ONG américaine Winrock International. ARISE a pour vocation première la suppression des causes sous-jacentes du travail des enfants, par l'éducation et l'amélioration du niveau de vie.
- **Business Learning Program (BLP) par SHIFT** : "Grâce à notre programme "Business Learning", nous travaillons avec un nombre restreint d'entreprises que nous considérons comme sérieuses dans leur volonté de mettre en œuvre les Principes Directeurs. Les participants viennent de différents secteurs d'activité et de différentes régions du monde et font face à des défis très différents en termes de droits de l'homme. Ils travaillent généralement avec nous pendant deux ou trois ans. Ce programme vise à encourager les entreprises à adopter des pratiques exemplaires et à mieux comprendre, aussi bien pour nous-mêmes et les participants que pour le monde des affaires et la communauté des droits de l'homme au sens large, comment mettre en œuvre les Principes Directeurs. Les connaissances acquises grâce à ce programme éclairent également toutes nos autres activités avec les gouvernements, la société civile et les organisations internationales – notre travail en ligne directe avec les entreprises nous permet d'identifier nos zones d'influence pour améliorer plus largement les pratiques". (*www.shiftproject.org/what-we-do/business-learning*)
- **CLMRS (Child Labour Monitoring and Remediation Systems) ou SSRTE en français** : Le Système de Suivi et de Remédiation du Travail des Enfants.
- **Codex** : La Commission du Codex Alimentarius, créée en 1963 par la FAO et l'OMS, met au point des normes alimentaires, des lignes directrices et des Codes internationaux et harmonisés visant à protéger la santé des consommateurs et à assurer des pratiques loyales dans le commerce des aliments. Elle encourage aussi la coordination de tous les travaux relatifs aux normes alimentaires entrepris par des organisations gouvernementales et non gouvernementales.
- **Conventions n° 138 et 182 de l'OIT** : "Les conventions n° 138 et 182 sont des conventions fondamentales. En vertu de la Déclaration de l'OIT, même si un État membre n'a pas ratifié ces conventions, il est tenu de respecter, promouvoir et réaliser les principes édictés par la présente déclaration

 - *Convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et au travail*

Une des méthodes les plus efficaces pour s'assurer que les enfants ne commencent pas à travailler trop jeune est de déterminer l'âge légal auquel ils sont susceptibles d'être employés ou autorisés à travailler.
 - *Convention n° 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants, 1999*

Le travail des enfants, comme le démontrent clairement les statistiques, est un problème d'une envergure mondiale. Suite aux recherches globales sur cette question, l'OIT a conclu qu'il était nécessaire de renforcer les conventions existantes sur le travail des enfants. La convention n° 182 a permis de focaliser l'attention internationale sur l'urgence des actions à entreprendre, dont en priorité sur les pires formes de travail des enfants, sans perdre de vue pour autant l'objectif à long terme pour l'élimination effective du travail des enfants". (*http://ilo.org/*)
- **Core Coalition** : "Core" est une coalition de la société civile britannique, leader dans le domaine de la responsabilité des entreprises. "Core" regroupe l'expertise d'ONG, d'universitaires, de syndicats et de la profession juridique en matière de développement international, environnement et droits de l'homme. Core collabore avec des partenaires pour faire progresser la protection des droits de l'homme et de l'environnement vis-à-vis des activités mondiales d'entreprises britanniques, par la promotion d'un cadre réglementaire renforcé, de normes de conduite plus strictes, du respect de la loi et d'un meilleur accès aux recours pour les personnes lésées par les activités des sociétés britanniques". (*http://corporate-responsibility.org/about-core/*)

■ **Déclaration universelle des droits de l'homme :**

“Le 10 décembre 1948, les 58 États Membres qui constituaient alors l'Assemblée générale ont adopté la Déclaration universelle des droits de l'homme à Paris au Palais de Chaillot (résolution 217 A (III)).

Pour commémorer son adoption, la Journée des droits de l'homme est célébrée chaque année le 10 décembre. Ce document fondateur - traduit dans plus de 500 langues différentes - continue d'être, pour chacun d'entre nous, une source d'inspiration pour promouvoir l'exercice universel des droits de l'homme.” (<http://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/>)

■ **ECLT :** “La Fondation pour l'Eradication du Travail des Enfants est une organisation à but non lucratif dont l'objectif est l'élimination des pires formes de travail des enfants et le travail forcé dans la culture et la production de tabac. La fondation ECLT est un partenariat multipartite composé de syndicats, de cultivateurs de tabac ainsi que des multinationales de l'industrie du tabac. La Fondation compte aussi sur le conseil permanent du Bureau International du Travail (BIT). Nous travaillons avec une approche unique et intégrée pour affronter le problème du travail des enfants.” (<http://www.eclt.org/>; <http://www.geneve-int.ch/>)

■ **Electronic Industry Citizen Coalition (EICC) :**

Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), la coalition pour la citoyenneté de l'industrie électronique, est devenue la Responsible Business Alliance (RBA). La RBA a été fondée en 2004 par un petit groupe d'entreprises du secteur de l'électronique ayant pour objectif d'établir des standards sociaux, environnementaux et éthiques pour l'ensemble du secteur et sa chaîne d'approvisionnement. Les membres fondateurs de la RBA – fondée à l'origine sous le nom “Electronics Industry Code of Conduct” – ont vu une occasion de susciter un changement positif et d'accroître l'efficacité dans l'ensemble de l'industrie en créant une approche unifiée et en veillant à ce que les fournisseurs soient soumis à une norme commune. Fait unique parmi les groupes industriels, les fondateurs de l'EICC comprenaient de grandes marques de l'électronique ainsi que d'importants fournisseurs de premier rang. (www.responsiblebusiness.org)

■ **Enough Project :** Projet issu du “Center for American Progress” ayant pour but de mettre fin aux génocides et aux crimes contre l'humanité. Fondé en 2007, Enough se concentre sur les crises au Soudan, Sud Soudan et Congo. Enough mène des études intensives sur le terrain et a mis au point plusieurs outils pour donner des moyens concrets aux citoyens et groupes de travail pour gérer ces différentes crises. (enoughproject.org)

■ **Ethical Trading Initiative (ETI) :** L'Ethical Trading Initiative (ETI) est une alliance d'entreprises, de syndicats et d'ONG visant à promouvoir le respect des droits des travailleurs dans le monde entier. Leur vision est celle d'un monde où tous les travailleurs sont à l'abri de toute exploitation et discrimination et bénéficient de conditions de liberté, de sécurité et d'équité. Les entreprises membres comprennent des supermarchés, des enseignes de mode, des grands magasins et fournisseurs de pierres précieuses, ainsi que des fournisseurs importants des distributeurs de nourriture et boisson, fleurs, vêtements, chaussures, “homewear” (vêtements d'intérieur), articles promotionnels et autres produits. (www.ethicaltrade.org/)

■ **Fair Labor Association (FLA) :** Dans le cadre de la FLA, les marques se sont engagées à assurer des pratiques de travail équitables et des conditions de travail sûres et humaines tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement. Les entreprises qui ont adhéré au Code de Conduite FLA et mis en place des mécanismes pour identifier et remédier aux violations éthiques font des progrès significatifs pour atteindre cet objectif. Ces entreprises collaborent avec la FLA pour développer et améliorer des mécanismes de conformité sociale qui signalent les problèmes et amènent à trouver des solutions durables lorsque les travailleurs encourent des risques. Les entreprises adhèrent à la FLA sur une base volontaire, mais doivent satisfaire à des normes strictes tant qu'elles sont affiliées. (www.fairlabor.org)

■ **Fair Wear Foundation :** Fair Wear Foundation travaille avec des marques, des usines, des syndicats, des ONG et parfois aussi les gouvernements pour contrôler et améliorer les conditions de travail dans 11 pays producteurs en Asie, Europe et Afrique. FWF assure le suivi des améliorations apportées par les entreprises avec lesquelles la fondation collabore. Par le partage de l'expertise, le dialogue social et le renforcement des



Annexes 1

Lexique

relations industrielles, FWF accroît l'efficacité des efforts déployés par les entreprises. (www.fairwear.org)

■ **ICI** : Créé en 2002, International Cocoa Initiative (ICI) est une organisation leader en matière de promotion de la protection des enfants dans les communautés productrices de cacao. ICI travaille en collaboration avec l'industrie du cacao, la société civile et les gouvernements nationaux des pays producteurs afin d'assurer un avenir meilleur aux enfants et contribuer à éradiquer le travail des enfants. Intervenant en Côte d'Ivoire et au Ghana depuis 2007, ICI a travaillé dans plus de 890 communautés productrices de cacao, où elle a accompagné plus de 3000 actions de développement communautaire au profit de plus d'un million de personnes, et dont plus de la moitié sont des personnes physiques. À ce jour, plus de 50 000 enfants bénéficient d'un meilleur accès à une éducation de qualité grâce à l'action d'ICI. (<http://www.cocoinitiative.org/>)

■ **ILO Better Work programme** : "Better Work" – une collaboration entre l'Organisation Internationale du Travail (OIT) des Nations Unies et la Société Financière Internationale (SFI) (ou IFC : International Finance Corporation), une institution du groupe de la Banque mondiale – est un programme complet regroupant tous les niveaux de l'industrie du vêtement pour améliorer les conditions de travail et le respect des droits syndicaux des travailleurs, et renforcer la compétitivité des entreprises de vêtements. Le programme est actuellement actif dans 1 450 usines employant plus de 1,9 millions de travailleurs dans sept pays. En plus d'une activité de conseil auprès des usines, "Better Work" collabore avec les gouvernements pour améliorer la législation du travail, et avec les marques pour vérifier que les progrès restent constants. "Better Work" conseille également les syndicats sur comment faire mieux entendre la voix des travailleurs et travaille avec les donateurs pour les aider à atteindre leurs objectifs de développement plus larges. (betterwork.org/about-us/the-programme)

■ **Indice HIGG** : La Sustainable Apparel Coalition (SAC) développe l'Indice Higg, un ensemble d'outils de mesure standardisés de la chaîne d'approvisionnement pour tous les acteurs de l'industrie. L'Indice Higg comprend des modules usine, marque et produit permettant de

mesurer les impacts environnementaux et sociaux sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. (<https://apparelcoalition.org/>)

■ **Industrial Emissions Directive (IED)** : Directive européenne ayant pour objectif de parvenir à un niveau élevé de protection de l'environnement grâce à une prévention et à une réduction intégrées de la pollution provenant d'un large éventail d'activités industrielles et agricoles. La directive prévoit que les MTD (Meilleures Techniques Disponibles) soient le fondement de la définition des valeurs limites d'émission (VLE) et des autres conditions de l'autorisation de l'exploitation des activités concernées. Les conditions d'autorisation doivent être réexaminées de façon périodique. La directive prévoit aussi l'obligation de remise en état du site dans un état au moins équivalent à celui décrit dans un "rapport de base" qui décrit l'état du sol et des eaux souterraines avant la mise en service de l'exploitation. (ied.ineris.fr/directive_ied)

■ **IndustriALL (ACT)** : ACT est une fondation créée conjointement par des enseignes mondiales et des distributeurs du secteur du vêtement et du textile et IndustriALL, la fédération mondiale des syndicats représentant les travailleurs du vêtement et du textile. Les marques, les distributeurs et IndustriALL se sont rendu compte que les pratiques d'achat facilitant le paiement d'un salaire vital, à travers la mise en place de négociations collectives à l'échelle de l'industrie, exigent une collaboration entre les marques et entre entreprises et syndicats. (actonlivingwages.com)

■ **Interbrand (Classement Interbrand)** : Avec un réseau de 21 bureaux dans 17 pays, Interbrand est l'un des leaders mondiaux du conseil en stratégie et expérience de marque et l'éditeur des très influents rapports annuels "Best Global Brands" et "Breakthrough Brands", ainsi que du site "brandchannel", primé aux "Webby Awards". Interbrand fait partie du réseau d'agences Omnicom Group Inc. (NYSE:OMC). (<http://interbrand.com/about/>)

■ **International Trade Union Confederation (ITUC) / Confédération Syndicale Internationale (CSI)** : "La CSI défend les intérêts de travailleurs et de travailleuses du monde entier. La première mission de la CSI consiste

à promouvoir et à défendre les droits et les intérêts des travailleurs/euses au travers de la coopération internationale entre les syndicats, de campagnes mondiales et d'actions militantes au sein des principales institutions internationales. Ses principaux domaines d'action sont les suivants : les droits syndicaux et les droits humains ; l'économie, la société et le lieu de travail ; l'égalité et la non-discrimination ; la solidarité internationale. [...] La CSI entretient des relations étroites avec les Fédérations syndicales internationales et avec la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC). La CSI collabore étroitement avec l'Organisation Internationale du Travail et avec plusieurs institutions spécialisées des Nations Unies". (www.ituc-csi.org)

■ **Joint Audit Co-operation (JAC)** : JAC est une association d'opérateurs de télécommunications cherchant à contrôler, évaluer et développer la mise en œuvre de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans les centres de fabrication des grands fournisseurs multinationaux de l'industrie des TIC (Technologie Information Communication). Les membres de la JAC partagent leurs ressources et meilleures pratiques pour développer la mise en œuvre à long terme de la responsabilité sociale dans les différents niveaux ou rangs de la chaîne d'approvisionnement des TIC à travers le monde. (www.jac-initiative.com)

■ **Mécanismes de règlement des plaintes** : "Un mécanisme de règlement des plaintes constitue un processus consistant à recevoir, enquêter et répondre aux préoccupations ou aux plaintes formulées par les parties prenantes concernées, et ce, à temps et de manière systématique". (*IPIECA*)

■ **National Association of Manufacturers** : Association regroupant les entreprises industrielles américaines et ayant pour but d'améliorer la compétitivité des industriels américains en poussant à la création d'un environnement législatif et réglementaire favorable à ses membres. (nam.org)

■ **National Pollutant Inventory (NPI)** : L'Inventaire National des Polluants australiens (NPI) fournit à la communauté, à l'industrie et au gouvernement des informations gratuites sur les émissions de substances de l'air, de la terre et de l'eau en Australie. Il contient des

estimations des émissions de 93 substances toxiques ainsi que la source et l'emplacement de ces émissions. (npi.gov.au)

■ **Principes directeurs de l'OCDE** : Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont des recommandations pour aider ces entreprises à conduire leurs activités de manière responsable. 44 gouvernements y ont adhérés (représentant toutes les régions du monde et 85% des investissements directs étrangers) et encouragent leurs entreprises à les observer, quel que soit le lieu où elles opèrent. (oecd.org)

■ **RAFI (Reporting and Assurance Frameworks Initiative)** : "Il s'agit d'un projet consultatif international destiné à élaborer des cadres de référence pour le reporting et sa fiabilité, sur la base des principes directeurs de l'ONU. Ce projet a été initié par Shift (organisation indépendante à but non lucratif pour le respect des droits humains dans l'entreprise) et Mazars (cabinet international d'audit, de comptabilité et de conseil) en collaboration avec le centre de ressources pour les droits humains de l'ASEAN (l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est)." (<http://shiftproject.org/project/human-rights-reporting-and-assurance-frameworksinitiative-rafi>)

■ **Resolve** : ONG fondée en 1977 pour répondre aux challenges environnementaux, sociaux et de santé, cette organisation fournit des solutions durables à des problématiques identifiées et développe des approches collaboratives ainsi que des programmes dédiés. (resolv.org)

■ **RJC – The Responsible Jewellery Council** : "est une organisation à but non lucratif, visant à mettre en place des normes et certifications. Elle a plus de 1.000 entreprises membres couvrant toute la chaîne d'approvisionnement de la bijouterie, de la mine à la boutique". (www.responsiblejewellery.com/)

■ **RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil)** : RSPO (la Table Ronde sur l'Huile de Palme Durable) est une association à but non lucratif réunissant des parties prenantes des 7 secteurs de l'industrie de l'huile de palme : producteurs, transformateurs ou négociants d'huile de palme, fabricants de biens de consommation,



Annexes 1 Lexique

distributeurs, banques/investisseurs, et organisations non gouvernementales (ONG) environnementales et sociales, visant à élaborer et appliquer des normes globales pour une huile de palme durable. La RSPO a développé un ensemble de critères environnementaux et sociaux auxquels les entreprises doivent se conformer afin de produire une huile de palme certifiée durable (Certified Sustainable Palm Oil, ou CSPO). Lorsqu'ils sont correctement appliqués, ces critères peuvent contribuer à minimiser l'impact négatif des cultures d'huile de palme sur l'environnement et sur les collectivités dans les régions productrices d'huile de palme. La RSPO compte plus de 3.000 membres dans le monde entier qui représentent tous les liens le long de la chaîne d'approvisionnement de l'huile de palme. Ils se sont engagés à produire, acheter et/ou utiliser l'huile de palme durable certifiée par la RSPO. (www.rspo.org)

■ **SEC (Securities & Exchange Commission)** : Organisme fédéral américain de réglementation et de contrôle des marchés financiers. (sec.gov)

■ **SHIFT** : "Shift est un organisme à but non lucratif immatriculé aux États-Unis. Nous sommes financés principalement par les gouvernements, aussi bien comme conseil auprès des différents ministères dans le cadre de notre programme d'engagement gouvernemental que pour des projets plus importants dans le cadre de notre programme de partenariats internationaux, notamment notre programme de reporting transversal et notre programme d'éducation et de sensibilisation." (www.shiftproject.org)

■ **S RTP** : Le programme de responsabilité sociale dans la production de tabac (Social Responsibility in Tobacco Production programme, SRTP) définit les objectifs de résultats minimums à destination des fournisseurs de feuilles de tabac et comprend également des directives relatives aux mesures à prendre pour empêcher le travail des enfants. Le but est de comprendre le raisonnement qui est à l'origine du travail des enfants, d'améliorer l'accès à la scolarité et de résoudre les problèmes de vulnérabilité par le biais d'un système de suivi des efforts.

■ **STP** : Le Programme Tabac Durable (STP) est venu remplacer le SRTP en 2016. Cette initiative du secteur, lancée en 2015, présente les meilleures pratiques du secteur conformes aux normes externes.

■ **Sustainable Apparel Coalition (SAC)** : Fabricants, marques et distributeurs s'unissent pour identifier et mesurer leur impact sur le développement durable à une échelle industrielle sans précédent. La Coalition développe l'Indice Higg, un ensemble d'outils de mesure standardisés de la chaîne d'approvisionnement pour tous les acteurs de l'industrie. L'Indice Higg comprend des modules usine, marque et produit permettant de mesurer les impacts environnementaux, sociaux et sur la main-d'œuvre sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. (<https://apparelcoalition.org/>)

■ **TFT (The Forest Trust)** : "The Forest Trust (anciennement Tropical Forest Trust) ou TFT est une organisation créée au Royaume-Uni dont le but est d'accompagner les entreprises et les communautés vers la mise sur le marché de produits responsables. TFT travaille sur le terrain, dans les forêts, les exploitations agricoles et les usines pour aider à créer des produits qui respectent l'environnement et améliorent la vie des populations locales. TFT aide les entreprises à transformer leurs chaînes d'approvisionnement en matière première et ainsi à freiner la déforestation. Ils assurent notamment aux entreprises d'obtenir des bois tropicaux ne provenant pas du pillage des forêts pluvieuses. Le TFT est une société à but non lucratif basée dans 14 pays et ayant son siège en Suisse à Crassier. Elle est dirigée par un conseil d'administration composé de représentants de ses membres ainsi que d'experts indépendants." (<https://fr.wikipedia.org>; <http://www.tft-earth.org/>)

■ **UK Modern Slavery Act** : Le "Modern Slavery Act" (loi moderne sur l'esclavage) est une législation phare à l'échelle mondiale. Le texte énonce une série de mesures pour lutter contre l'esclavage et la traite des humains au Royaume-Uni. Bien que tout le texte ne s'applique pas directement aux entreprises, l'article 54, intitulé "Transparence dans les chaînes d'approvisionnement", a un impact sur le secteur privé. Le "Modern Slavery Act", entré en vigueur le 29 octobre 2015, oblige de nombreuses entreprises à divulguer une "déclaration sur l'esclavage et la traite des humains". (<https://www.pwc.co.uk/services/sustainability-climate-change/supply-chain/the-modern-slavery-act.html>)

■ **United Nations Global Compact (UN Global Compact)**

: “Le Pacte Mondial invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d’influence un ensemble de valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l’homme, des normes de travail et de l’environnement, et de lutte contre la corruption.” (*unglobalcompact.org*)

■ **US Chamber of commerce** : Fédération commerciale à but non lucratif représentant environ trois millions d’entreprises dans le pays, 2 000 chambres locales ou d’État, et 830 associations commerciales et ayant pour but de favoriser le progrès humain à travers un système économique, politique et social reposant sur la liberté individuelle, l’incitation, l’initiative, l’opportunité et la responsabilité. (*uschamber.com*)

■ **PRI Clearinghouse** : “est une plate-forme mondiale unique pour les initiatives d’engagement collaboratif. Il fournit aux signataires des PRI un forum privé

permettant de mettre en commun des ressources, partager des informations, renforcer l’influence et de collaborer avec les entreprises, les intervenants, les décideurs et les autres acteurs de la chaîne de valeur de l’investissement sur les questions environnementales, sociale et de gouvernance d’entreprises dans les différents secteurs et les régions. L’objectif de la Clearinghouse est de favoriser, grâce à la collaboration des différentes parties prenantes, la création de valeur durable à long terme” (*unpri.org*)

■ **Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC)** : “est un réseau de 120 membres, composé de certains des plus grands fonds de pension et gestionnaires d’actifs en Europe, qui représentent près de 13 trillions d’euros d’actifs et adoptent une approche proactive de la gestion des risques et opportunités liés au changement climatique.” (*iigcc.org*)

PACTE MONDIAL – Les 10 Principes

Principe 1

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l’homme.

Principe 2

Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l’homme.

Principe 3

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d’association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 4

Les entreprises sont invitées à contribuer à l’élimination du travail forcé ou obligatoire.

Principe 5

Les entreprises sont invitées à contribuer à l’abolition effective du travail des enfants.

(*www.pactemondial.org*)

Principe 6

Les entreprises sont invitées à contribuer à l’élimination de toute discrimination en matière d’emploi et de profession.

Principe 7

Les entreprises sont invitées à appliquer l’approche de précaution aux problèmes touchant à l’environnement.

Principe 8

Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d’environnement.

Principe 9

Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l’environnement.

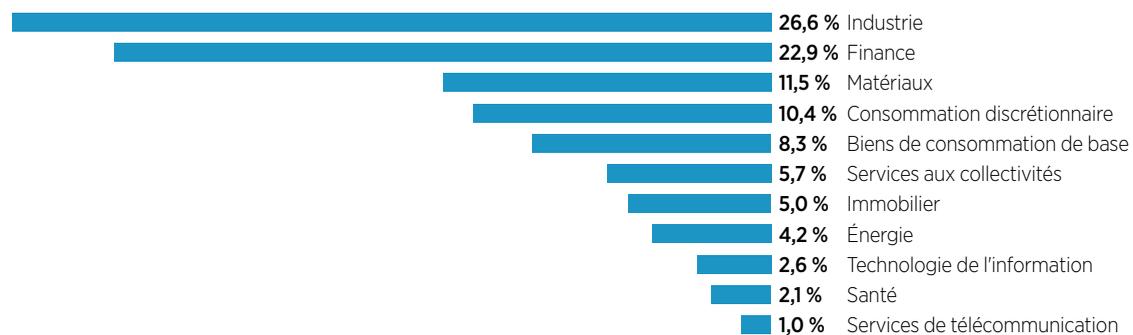
Principe 10

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

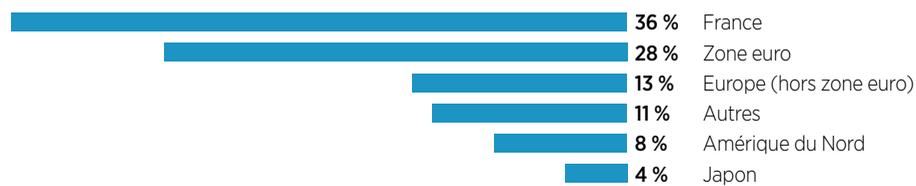


Annexes 2

DÉCOMPOSITION DES SUJETS ABORDÉS PAR SECTEUR



DÉCOMPOSITION DES SUJETS ABORDÉS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE





Annexe 3 Entreprises rencontrées en 2017, par ordre chronologique

ÉQUIPE D'ANALYSE ESG

Société	ISIN	Pays	Date entretien
Adidas AG	DE000A1EWWW0	DEU	20/12/2017
Nordea Bank AB	SE0000427361	SWE	19/12/2017
Ryanair Holdings PLC	IE00BYTBXV33	IRL	28/11/2017
Siemens AG	DE0007236101	DEU	18/12/2017
Peugeot SA	FR0000121501	FRA	11/12/2017
Veolia Environnement	FR0000124141	FRA	07/12/2017
Électricité de France-EDF SA	FR0013217064	FRA	07/12/2017
Engie	FR0010208488	FRA	07/12/2017
Industria De Diseno Textil SA	ES0148396007	ESP	05/12/2017
Seb SA	FR0000121709	FRA	05/12/2017
Repsol SA	ES0173516115	ESP	14/11/2017
Landwirtsch.rentenbk			25/10/2017
BPCE SA	XX0002866395	FRA	28/09/2017
Societe Generale	FR0000130809	FRA	07/11/2017
Royal Bk Scotl Group PLC	GB00B7T77214	GBR	07/11/2017
Hsbc Holdings PLC	GB0005405286	GBR	26/10/2017
Ing Groep Nv	NL0011821202	NLD	28/11/2017
Banco Bilbao Vizcaya Argentari	ES0113211835	ESP	01/12/2017
Asahi Glass Co Ltd	JP3112000009	JPN	30/11/2017
Aeon Mall Co Ltd	JP3131430005	JPN	30/11/2017
Daikin Industries Ltd	JP3481800005	JPN	30/11/2017
Airbus SE	NL0000235190	FRA	29/11/2017
Unibail-Rodamco SE	FR0000124711	FRA	15/11/2017
Rwe AG	DE0007037129	DEU	21/11/2017
Dong Energy A/S	DK0060094928	DNK	21/11/2017
Luxottica Group Spa	IT0001479374	ITA	21/11/2017
Arcelormittal	LU1598757687	LUX	21/11/2017
Vestas Wind Systems A/S	DK0010268606	DNK	15/11/2017



Annexe 3 Entreprises rencontrées en 2017, par ordre chronologique

ÉQUIPE D'ANALYSE ESG

Société	ISIN	Pays	Date entretien
Gecina SA	FR0010040865	FRA	08/11/2017
Ferrovial SA	ES0118900010	ESP	08/11/2017
Tarkett SA	FR0004188670	FRA	08/11/2017
Eiffage SA	FR0000130452	FRA	07/11/2017
Leonardo SPA	IT0003856405	ITA	07/11/2017
Hochtief AG	DE0006070006	DEU	07/11/2017
Icade	FR0000035081	FRA	02/11/2017
Compagnie de Saint-Gobain	FR0000125007	FRA	30/10/2017
Danone (Ex Groupe Danone)	FR0000120644	FRA	27/09/2017
Indus & Comial Bank China-Icbc	CNE000001P37	CHN	27/09/2017
Sumitomo Mitsui Financial Grou	JP3890350006	JPN	29/09/2017
Golden Agri-Resources Ltd	MU0117U00026	SGP	30/10/2017
Sime Darby Bhd	MYL419700009	MYS	30/10/2017
Puma SE	DE0006969603	DEU	27/10/2017
Delta Air Lines Inc	US2473617023	USA	24/10/2017
Kuehne + Nagel International A	CH0025238863	CHE	25/10/2017
Klepierre	FR0000121964	FRA	18/10/2017
Leg Immobilien AG	DE000LEG1110	DEU	17/10/2017
British Land Co PLC	GB0001367019	GBR	16/10/2017
Industria De Diseno Textil SA	ES0148396007	ESP	10/10/2017
Bunge Ltd	BMG169621056	USA	11/10/2017
Bouygues SA	FR0000120503	FRA	11/10/2017
Bhp Billiton PLC	GB0000566504	AUS	03/10/2017
Deutsche Wohnen AG	#N/A	DEU	10/10/2017
Fonciere Des Regions	FR0000064578	FRA	09/10/2017
Nokia Oyj	FI0009000681	FIN	06/10/2017
Csx Corp	US1264081035	USA	03/10/2017
Mitsubishi Heavy Industries Lt	JP3900000005	JPN	02/10/2017



Annexe 3 Entreprises rencontrées en 2017, par ordre chronologique

ÉQUIPE D'ANALYSE ESG

Société	ISIN	Pays	Date entretien
Samsung Electronics Co Ltd	KR7005930003	KOR	28/09/2017
Siemens Gamesa Renew Energy	ES0143416115	ESP	29/09/2017
Burberry Group PLC	GB0031743007	GBR	27/09/2017
Asml Holding Nv	NL0010273215	NLD	26/09/2017
Adidas Ag	DE000A1EWWW0	DEU	26/09/2017
Air France-Klm	FR0000031122	FRA	28/09/2017
Kering	FR0000121485	FRA	21/09/2017
Next Plc	GB0032089863	GBR	21/09/2017
Hennes & Mauritz Ab	SE0000106270	SWE	18/09/2017
Koninklijke Ahold Delhaize Nv	NL0011794037	NLD	14/09/2017
Nat Australia Bk Ltd	AU000000NAB4	AUS	04/09/2017
Development Bank of Japan	XX0002711299	JPN	06/09/2017
Imerys SA	FR0000120859	FRA	12/09/2017
Lafargeholcim Ltd	CH0012214059	CHE	12/09/2017
Pandora A/S	DK0060252690	DNK	12/09/2017
Vinci SA	FR0000125486	FRA	04/09/2017
Commonwealth Bk Aust	AU000000CBA7	AUS	05/09/2017
Volvo Ab	SE0000115446	SWE	25/09/2017
Vinci SA	FR0000125486	FRA	04/09/2017
Alstom SA	FR0010220475	FRA	29/09/2017
Groupe Eurotunnel SA	FR0010533075	FRA	27/09/2017
Easyjet Plc	GB00B7KR2P84	GBR	15/09/2017
Vallourec SA	FR0000120354	FRA	13/09/2017
Worldline SA	FR0011981968	FRA	21/03/2017
Dassault Systemes SA	FR0000130650	FRA	22/03/2017
Dgf	-	FRA	13/07/2017
Luneau	-	FRA	25/07/2017
Indicia	-	FRA	28/07/2017



Annexe 3 Entreprises rencontrées en 2017, par ordre chronologique

ÉQUIPE D'ANALYSE ESG

Société	ISIN	Pays	Date entretien
Marcel & Fils	-	FRA	22/03/2017
Didactic	-	FRA	25/07/2017
Briconord	-	FRA	30/03/2017
Mcdonalds Corp	US5801351017	USA	31/07/2017
Airbus SE	NL0000235190	FRA	26/07/2017
Dbz Group Holdings Ltd	SG1L01001701	SGP	17/07/2017
Berlin Hyp Ag	DE0008029000	DEU	28/06/2017
Électricité de France-EDF SA	FR0010242511	FRA	22/06/2017
Fm Logistics		FRA	12/07/2017
Vedanta Ltd	INE205A01025	IND	21/07/2017
Arcelormittal	LU1598757687	LUX	06/07/2017
Abn Amro Bank Nv	XX0003324388	NLD	06/07/2017
Coca Cola Co/The	US1912161007	USA	27/06/2017
Norsk Hydro Asa	NO0005052605	NOR	27/06/2017
Steel Dynamics Inc	US8581191009	USA	23/06/2017
Siemens Gamesa Renew Energy	ES0143416115	ESP	19/06/2017
Bnp Paribas	FR0000131104	FRA	16/06/2017
Hsbc Holdings Plc	GB0005405286	GBR	14/06/2017
Eurazeo	FR0000121121	FRA	09/06/2017
Heineken Nv	NL0000009165	NLD	08/06/2017
Carrefour SA	FR0000120172	FRA	08/06/2017
Otokumpu Oyj	FI0009002422	FIN	08/06/2017
Glencore Plc	JE00B4T3BW64	CHE	07/06/2017
Schneider Electric Se	FR0000121972	FRA	12/06/2017
Danone (Ex Groupe Danone)	FR0000120644	FRA	06/06/2017
Serge Ferrari		FRA	11/01/2017
Verescense		FRA	07/03/2017
Babiloo		FRA	08/02/2017



Annexe 3 Entreprises rencontrées en 2017, par ordre chronologique

ÉQUIPE D'ANALYSE ESG

Société	ISIN	Pays	Date entretien
Starbucks Corp	US8552441094	USA	19/05/2017
Kommunekredit	XX0008023770	DNK	16/05/2017
Ontario (Province Of)	XS0424787926	CAN	11/05/2017
Norddeutsche Ldbk Girozent.ag	XX0008022860	DEU	03/05/2017
Bndes-Bco Nac Desvol Eco Soc	USP14486AA54	BRA	25/04/2017
Bk Nederlandse Gemeenten Nv	XX0008022600	NLD	05/04/2017
Comunidad De Madrid	ES0000101297	ESP	30/03/2017
Deutsche Hypothekenbank Ag	DE000DHY4614	DEU	14/03/2017
Berlin Hyp Ag	DE0008029000	DEU	14/03/2017
Nederlandse Fin Matschappij On	XS0993154748	NLD	07/03/2017
Nat Australia Bk Ltd	AU000000NAB4	AUS	23/02/2017
Nordrhein Westfalen (Land)	DE000NRW0EQ4	DEU	22/02/2017
Caisse Des Depots & Consignati	FR0010725549	ITA	20/02/2017
Klepierre	FR0000121964	FRA	10/01/2017
Credit Foncier De France	FR0010469122	FRA	10/01/2017
Sncf Mobilites Epic	XX0008022540	FRA	10/01/2017
Bmw-Bayerische Motor Werke Ag	DE0005190037	DEU	01/06/2017
Thales SA	FR0000121329	FRA	26/04/2017
Lafargeholcim Ltd	CH0012214059	CHE	16/03/2017
Compass Group Plc	GB00BLNN3L44	GBR	18/05/2018
Nexans SA	FR0000044448	FRA	20/06/2017
Abb Ltd (Asea Brown Boveri)	CH0012221716	CHE	14/06/2017
Ratp	XX0002711220	FRA	06/06/2017
Pne Wind Ag	DE000A0JBPG2	DEU	01/06/2017
Philips Lighting Nv	NL0011821392	NLD	01/06/2017
Vestas Wind Systems A/S	DK0010268606	DNK	01/06/2017
Nidec Corp	JP3734800000	JPN	01/06/2017
Eaton Corp Plc	IE00B8KQN827	USA	01/06/2017



Annexe 3 Entreprises rencontrées en 2017, par ordre chronologique

ÉQUIPE D'ANALYSE ESG

Société	ISIN	Pays	Date entretien
Emerson Electric Co	US2910111044	USA	01/06/2017
Osram Licht Ag	DE000LED4000	DEU	31/05/2017
Allianz Se	DE0008404005	DEU	29/05/2017
Kellogg Co	US4878361082	USA	19/05/2017
Aegon Nv	NL0000303709	NLD	18/05/2017
Pepsico Inc/Nc	US7134481081	USA	15/05/2017
Sodexo	FR0011532431	FRA	15/05/2017
Axa SA	FR0000120628	FRA	15/05/2017
Casino Guichard Perrachon SA	FR0000125585	FRA	11/05/2017
Vinci SA	FR0000125486	FRA	10/05/2017
Nestle SA	CH0038863350	CHE	04/05/2017
Bp Plc	GB0007980591	GBR	03/05/2017
Assicurazioni Generali Spa	IT0000062072	ITA	03/05/2017
Vedanta Ltd	INE205A01025	IND	29/04/2017
Carrefour SA	FR0000120172	FRA	28/04/2017
Metlife Inc	US59156R1086	USA	24/04/2017
American Intl Group Inc.	US0268747849	USA	24/04/2017
Legal & General Group Plc	GB0005603997	GBR	24/04/2017
Caisse Ntle Prevoyance-Cnp Ass	FR0000120222	FRA	24/04/2017
Blue Solutions SA	FR0011592104	FRA	20/04/2017
Bollore	FR0000039299	FRA	20/04/2017
Zurich Finance Plc (Uk)			14/04/2017
Bonduelle SA	FR0000063935	FRA	01/04/2017
Bhp Billiton Plc	GB0000566504	AUS	30/03/2017
Kerry Group Plc	IE0004906560	IRL	30/03/2017
Royal Dutch Shell Plc	GB00B03MLX29	NLD	30/03/2017
Newmont Mining Corp	US6516391066	USA	24/03/2017
Deutsche Bank Ag	DE0005140008	DEU	23/03/2017



Annexe 3 Entreprises rencontrées en 2017, par ordre chronologique

ÉQUIPE D'ANALYSE ESG

Société	ISIN	Pays	Date entretien
Technip SA	#N/A	FRA	23/03/2017
Nautilus Minerals		AUS	02/06/2017
Eramet	FR0000131757	FRA	21/03/2017
Scor Se	FR0010411983	FRA	17/03/2017
Anglo American Plc	GB00B1XZS820	GBR	16/03/2017
Legrand SA	FR0010307819	FRA	16/03/2017
Abertis Infraestructuras SA	ES0111845014	ESP	15/03/2017
Orange SA	FR0000133308	FRA	15/03/2017
Telenor Asa	NO0010063308	NOR	15/03/2017
Eni Spa	IT0003132476	ITA	27/02/2017
Vinci SA	FR0000125486	FRA	21/02/2017
Imerys SA	FR0000120859	FRA	14/02/2017
Edp Renovaveis SA	ES0127797019	ESP	07/02/2017
Edp-Energias De Portugal SA	PTEDP0AM0009	PRT	06/02/2017
E.on Se	DE000ENAG999	DEU	06/02/2017
Iberdrola SA	ES0144580Y14	ESP	06/02/2017
Enel Spa	IT0003128367	ITA	06/02/2017
Leclanche	CH0110303119	CH	06/02/2017
Eni Spa	IT0003132476	ITA	31/01/2017
Anglo American Plc	GB00B1XZS820	GBR	23/01/2017
Bhp Billiton Plc	GB0000566504	AUS	23/01/2017
Arcelormittal	LU1598757687	LUX	16/01/2017
Total SA	FR0000120271	FRA	12/01/2017
Pierre Houe		FRA	12/10/2016
Eurazeo	FR0000121121	FRA	
Thales SA	FR0000121329	FRA	20/02/2017



Annexe 3 Entreprises rencontrées en 2017, par ordre chronologique

ÉQUIPE DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE : LISTE DES ENGAGEMENTS 2017 (ALERTES ET INITIATIVES ÉMETTEURS)

Société	Pays
ABB LIMITED	Suisse
ABERTIS INFRASTRUCTURAS	Espagne
ACCIONA	Espagne
ACCOR	France
ACS, ACTIVIDADES	Espagne
ACTELION LIMITED	Suisse
ADIDAS AG	Allemagne
AEGON NV	Hollande
AHOLD DELHAIZE	Hollande
AIR FRANCE	France
AIR LIQUIDE	France
AIRBUS SE	Hollande
AKER BP ASA	Norvège
ALLIANZ	Allemagne
ALSTOM	France
ALTEN	France
ALTRAN	France
AMADEUS IT	Espagne
AMUNDI	France
ANDRITZ	Autriche
AP MOLLER MAERSK A/S	Danemark
APERAM	Luxembourg
APOLLO HOSPITALS ENTERPRISE LIMITED	Inde
ARCELOR MITTAL	Luxembourg
ARCONIC	USA
ARKEMA	France
ASML	Hollande
ATOS	France
AXA	France
AXIS BANK LIMITED	Inde
BANCO POPULAR	Espagne
BANKIA	Espagne
BANKINTER	Espagne
BARRY CAILLEBAUT	Suisse
BAYER	Allemagne
BBVA	Espagne

Société	Pays
BEIRSDORF	Allemagne
BIC	France
BMW	Allemagne
BNP	France
BONE THERAPEUTICS	Belgique
BOUYGUES	France
CAIXA BANK	Espagne
CAP GEMINI	France
CARLSBERG A/S	Danemark
CASINO	France
CASTELLUM AB	Suède
CHINA LIFE	Chine
CLARIANT	Suisse
CNP	France
COFINIMMO	Belgique
COMMERZBANK	Allemagne
CONTINENTAL	Allemagne
CREDIT AGRICOLE	France
CREDIT SUISSE	Suisse
DAIMLER	Allemagne
DANONE	France
DASSAULT AVIATION	France
DBV	France
DEUTSCHE EUROSHOP	Allemagne
DEUTSCHE POST	Allemagne
DEUTSCHE WOHNEN	Allemagne
DEUTSCHEBANK	Allemagne
E.ON	Allemagne
EDENRED	France
EDP ENERGIAS PORTUGAL	Portugal
EDP RENOVAIS	Espagne
EFG HERMES HOLDING SAE	Egypte
EIFFAGE	France
ELIOR	France
ENAGAS	Espagne
ENEL CHILE	Chili



Annexe 3 Entreprises rencontrées en 2017, par ordre chronologique

ÉQUIPE DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE : LISTE DES ENGAGEMENTS 2017 (ALERTES ET INITIATIVES ÉMETTEURS)

Société	Pays
ENGIE	France
ERSTE GROUP	Autriche
ESSILOR	France
EURAZEO	France
EUROFINS SCIENTIFIC SE	Luxembourg
EUROPCAR	France
EUROTUNNEL	France
EUTELSAT	France
FAURECIA	France
FERROVIAL	Espagne
FIAT CHRYSLER AUTOMOBILES NV	Hollande
FIRST GULF BANK	Emirats Arabes Unis
FNAC	France
FONCIERE DES REGIONS	France
FRESENIUS	Allemagne
FRESENIUS MEDICAL CARE	Allemagne
GALP ENERGIA	Espagne
GAS NATURAL SDG	Espagne
GAZPROM	Russie
GBL	Belgique
GECINA	France
GEMALTO	Hollande
GRIFFOLS	Espagne
GURIT HOLDING	Suisse
HEINEKEN NV	Hollande
HERO MOTOCORP LIMITED	Inde
HUFVUDSTADEN AB	Suède
IBERDROLA	Espagne
ILIAD	France
INBEV	Belgique
INDITEX	Espagne
ING GROEP	Hollande
INGENICO	France
INNATE PHARMA	France
INNOGY SE	Allemagne
IOCHPE MAXION	Bresil

Société	Pays
JERONIMO MARTENS	Espagne
KBC GROEP NV	Belgique
KEPCO PLANT SERVICE & ENGINEERING COMPANY	Corée Du Sud
KERING	France
KERRY GROUP	Irlande
KESKO OYJ	Finlande
KLEPIERRE	France
KONE	Finlande
KONINKLIJKE BAM GROEP NV	Hollande
KPN	Hollande
LAFARGE HOLCIM	Suisse
LAGARDERE	France
LEGRAND	France
LINDT	Suisse
LONZA GROUP	Suisse
L'OREAL	France
M6	France
MANDO CORPORATION	Corée Du Sud
MAPFRE	Espagne
MCKESSON	USA
MERCIALYS	France
MERCK GROUP	Espagne
MERLIN PROPERTIES	Espagne
METRO	Allemagne
MICHELIN	France
MITSUBISHI HEAVY INDUSTRIES LIMITED	Japon
MODERN TIMES GROUP MTG AB	Suède
MUNICH RE	Suisse
NATIXIS	France
NEOPOST	France
NESTLE	Suisse
NEXANS	France
NEXITY	France
NOKIA	Finlande
NORDEA BANK LIMITED	Suède
NOVARTIS	Suisse



Annexe 3 Entreprises rencontrées en 2017, par ordre chronologique

ÉQUIPE DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE : LISTE DES ENGAGEMENTS 2017 (ALERTES ET INITIATIVES ÉMETTEURS)

Société	Pays
NOVO NORDISK	Danemark
NOVOZYMES A/S	Danemark
NTT JAPON	Japon
OMV AG	Autriche
ORANGE	France
ORANGE BE	Belgique
ORION	Finlande
ORKLA ASA	Norvège
OSRAM	Allemagne
PERNOD RICARD	France
PETROBRAS	Brésil
PEUGEOT	France
PHILIPS NV	Hollande
PROSIEBEN	Allemagne
PROXIMUS	Belgique
PSP SWISS PROPERTY AG	Suisse
PUBLICIS	France
PUMA	Allemagne
QIAGEN NV	Hollande
RAFFEISENBANK	Autriche
RED ELECTRICA	Espagne
RENAULT	France
REPSOL	Espagne
REXEL	France
RTL GROUP	Luxembourg
RUBIS	France
RWE	Allemagne
BANCO DE SABADELL	Espagne
SAF HOLLAND SA	Luxembourg
SAFRAN	France
SAINT GOBAIN	France
SAMSUNG ELECTRONICS	Corée Du Sud
SANOFI	France
SANTANDER BANK	Espagne
SAP	Allemagne
SARTORIUS AG	Allemagne

Société	Pays
SCHNEIDER	France
SCOR	France
SES SA	Luxembourg
SIEMENS	Allemagne
SIKA AG	Suisse
SOCIETE GENERALE	France
SODEXO	France
SOITEC	France
SOLVAY SA	Belgique
SONAE GPS	Portugal
SOPRA STERIA	France
STEINHOFF	Afrique Du Sud
STMICROELECTRONICS NV	Hollande
STRAUMANN HOLDING AG	Suisse
STROERR	Allemagne
SUEZ	France
SWATCH GROUP	Suisse
SWISS LIFE	Suisse
TABREED NATIONAL CENTRAL COOLING PJSC	Emirats Arabes Unis
TAISHIN FINANCIAL	Taiwan
TARKETT	France
TECHNICOLOR	France
TECHTRONICS INDUSTRIES COMPANY LIMITED	Hong Kong
TECNICAS REUNIDAS	Espagne
TELEFONICA	Espagne
TELENOR ASA	Norvège
TELEPERFORMANCE	France
TF1	France
TGS NOPEC GEOPHYSICAL COMPANY	Norvège
THALES	France
THYSSEN KRUPP	Allemagne
TOTAL	France
TUI AG	Allemagne
UBISOFT	France
UBS GROUP	Suisse
UMICORE	Belgique



Annexe 3 Entreprises rencontrées en 2017, par ordre chronologique

ÉQUIPE DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE : LISTE DES ENGAGEMENTS 2017 (ALERTES ET INITIATIVES ÉMETTEURS)

Société	Pays
UNIBAIL	France
UNILEVER	Hollande
VALEO	France
VALLOUREC	France
VALMET	Finlande
VEOLIA	France
VINCI	France
VIVENDI	France
VOLKSWAGEN	Allemagne
VOLVO AB	Suède
WENDEL	France
WERELDHAVE NV	Hollande
WOLTERS KLUWER	Hollande
WORLDLINE	France
ZEALAND PHARMA A/S	Danemark
ZODIAC	France
ZURICH INSURANCE GROUP	Suisse



Ce document n'a été revu par aucune autorité de tutelle, il est communiqué à titre d'information exclusivement et ne constitue en aucun cas une offre d'achat, un conseil en investissement ou une sollicitation de vente. Il ne constitue pas la base d'un contrat ou d'un engagement de quelque nature que ce soit.

Les informations contenues dans ce document sont destinées à une diffusion large sans considération des objectifs d'investissement, de la situation financière ou des besoins particuliers de chaque investisseur potentiel.

Toutes les prévisions, évaluations et analyses statistiques contenues dans le présent document sont fournies afin d'éclairer les lecteurs sur les sujets abordés. Ces prévisions, évaluations et analyses peuvent être fondées sur des estimations et des hypothèses subjectives et peuvent avoir été obtenues par application d'une méthodologie parmi d'autres, lesquelles peuvent aboutir à des résultats différents ; en conséquence, ces prévisions, évaluations et analyses ne doivent pas être regardées comme des faits avérés et ne sauraient être considérées comme des prédictions exactes des événements futurs. Il n'existe aucune garantie que les résultats visés seront atteints.

L'exactitude, l'exhaustivité ou la pertinence des informations fournies ne sont pas garanties : bien que ces informations aient été établies à partir de sources sérieuses, considérées comme fiables, elles peuvent être modifiées sans préavis. Les informations sont inévitablement partielles, fournies sur la base de données de marché constatées à un moment précis et sont susceptibles d'évolution.

Ce document peut contenir des informations émanant de tiers qui ne sont pas membre du groupe Amundi AM ("Contenus des Tiers"). Amundi AM n'a pas pris part à la préparation, la validation ou la rédaction de telles informations et ne les approuve ni implicitement ni explicitement. Toute opinion ou recommandation issue des Contenus des Tiers émanent exclusivement de ces tiers, et ne sauraient en aucun cas émaner d'Amundi AM. Les Contenus des Tiers ne sont communiqués qu'à titre d'information et Amundi AM n'accepte aucune responsabilité, directe ou indirecte, qui pourrait résulter de leur utilisation.

Amundi AM n'accepte aucune responsabilité, directe ou indirecte, qui pourrait résulter de l'utilisation de toutes informations contenues dans ce document. Amundi AM ne peut en aucun cas être tenue responsable pour toute décision prise sur la base des informations contenues dans ce document.

Ces informations ne doivent être ni copiées, ni reproduites, ni modifiées, ni traduites, ni distribuées sans l'accord écrit préalable d'Amundi AM à aucune personne tierce ou dans aucun pays où cette distribution ou cette utilisation serait contraire aux dispositions légales et réglementaires ou imposerait à Amundi AM ou à ses produits de se conformer aux obligations d'enregistrement auprès des autorités de tutelle de ces pays.

Ce document pouvant s'analyser comme la fourniture d'une recommandation générale, il est expressément rappelé que ce document n'a pas été élaboré en tenant comptes des exigences réglementaires visant à promouvoir l'indépendance de l'analyse financière, en conséquence, Amundi AM reste libre d'investir sur les titres des entreprises citées dans ce document.

Amundi Asset Management, société anonyme au capital de 1086 262 605 €. Société de gestion de portefeuille agréée par l'AMF sous le numéro GP 04 000 036. Siège social : 90 boulevard Pasteur - 75 015 Paris - France - 437 574 452 RCS Paris - amundi.com



Ce document utilise du papier certifié PEFC garantissant la gestion durable des forêts. Ce document a été imprimé par un professionnel labellisé Imprim'Vert. L'impression quadri-chromique est réalisée à partir d'encre végétale. Conception et réalisation Studio Graphique Amundi - Direction de la Communication - accompagné par l'agence Art6. 05/2018.

[amundi.com](https://www.amundi.com)