



**LA RESPONSABILITE SOCIETALE
DE SERVI DORYL**

Révision 2022

LA POLITIQUE RSE DE SERVI DORYL

En 2021, sous l'impulsion du Comité de Direction, SERVI DORYL a inscrit la RSE comme l'une de ses trois valeurs fondamentales. Ces valeurs sont à la base du système de management, et renforce l'engagement des équipes pour la conduite de projets transversaux.

SERVI DORYL continue à promouvoir la responsabilité sociétale, le dialogue social, la sécurité et le développement des compétences de ses employés. L'entreprise s'inscrit dans l'amélioration de son environnement général, et participe à l'économie de son territoire.

Le pilotage de la politique de responsabilité sociétale de SERVI DORYL a évolué en 2022, avec deux changements principaux :

- Regrouper sous la RSE toutes les initiatives qui peuvent s'y rapporter, en particulier sur la gestion des énergies ;
- Elargir le Comité RSE en y intégrant toutes les fonctions de l'entreprise, et en préservant la mixité

Le Comité anime la politique RSE de manière transverse et implique ainsi l'ensemble des services de SERVI DORYL. Six sous-groupes fonctionnent de manière autonome et reportent leurs actions au Comité RSE une fois tous les deux mois.

Lors de chaque CSE Social, le Comité RSE informe le Comité Social et Economique (CSE) de l'avancée des travaux et le sollicite sur certains projets.

GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

SERVI DORYL a rejoint en 2020 le Global Compact et s'est engagée sur le respect des 10 principes regroupés selon les 4 thématiques principales suivantes :



Droits de l'homme

Environnement



Normes internationales du travail



Lutte contre la corruption

SERVI DORYL intègre ces principes dans sa stratégie, sa culture, ses opérations quotidiennes, et en fait la promotion auprès de ses prestataires, sous-traitants et fournisseurs. Par son adhésion à Global Compact, SERVI DORYL s'engage à publier annuellement une Communication sur le Progrès (COP), décrivant et mesurant les efforts de l'entreprise dans l'intégration des principes portant sur les droits de l'Homme, les normes internationales du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

En 2022, SERVI DORYL a été retenue parmi une courte sélection d'entreprises pour rejoindre le programme « Early Adopter » de la nouvelle Communication On Progress (COP).

En complément des 10 principes du Global Compact, SERVI DORYL poursuit des objectifs spécifiques relatifs à la RSE.

LES OBJECTIFS RSE DE SERVI DORYL

1°. ASSURER LE BIEN ÊTRE AU TRAVAIL



SERVI DORYL
BIEN FAIRE, ENSEMBLE!

Pour SERVI DORYL, la qualité de vie au travail est un facteur important pour le bien-être des collaborateurs tant au niveau individuel que collectif, avec un effet bénéfique pour tous.

Depuis sa création, l'entreprise s'appuie sur les recommandations des conventions de la métallurgie (non cadres et cadres), dont elle dépend. SERVI DORYL a lancé en 2017 un projet appelé « Bien faire, ensemble » destiné, à partir d'une évaluation de départ effectuée auprès des employés, à engager l'entreprise et ses collaborateurs dans une démarche positive de progrès collectif.

A la fin de l'année 2021, en collaboration avec la mutuelle complémentaire dont dispose tous les employés de l'entreprise, une enquête a été réalisée.

Cette enquête permettra, en 2022, de relancer les travaux des groupes de travail. Comme précédemment, chaque groupe présentera ses conclusions et recommandations à la direction, puis à l'ensemble du personnel.

La priorité de l'entreprise est de poursuivre la mise en place des actions prévues et d'en consolider les effets.

2°. AVANCER PAR LE DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social permet d'écouter et de répondre aux attentes collectives en cohérence avec la stratégie de l'entreprise. SERVI DORYL s'appuie sur le CSE Social qui se réunit une fois par mois ou davantage quand la situation l'exige.

La direction de l'entreprise valorise le parler franc et la proximité. Il est recommandé à tous de parler des problèmes rencontrés, et de travailler de manière collective pour les résoudre. Chaque employé pose ses questions à la direction, soit en direct, soit de façon anonyme auprès du CSE qui les retransmet.

Les réponses et décisions de la direction de l'entreprise, et des membres du CSE font l'objet d'un compte rendu diffusé par voie d'affichage, et via l'intranet de l'entreprise. Des réponses personnelles et spécifiques peuvent également être transmises selon les situations.

3°. TRAVAILLER EN SECURITE

SERVI DORYL s'engage à identifier et qualifier en amont les risques associés à son activité et à définir les règles de prévention applicables à ses collaborateurs, ses clients et sous-traitants.

Produisant des équipements destinés à l'industrie agro-alimentaire, SERVI DORYL est particulièrement vigilante sur la qualité des matières entrant dans la fabrication de ses produits. SERVI DORYL limite le nombre de matières utilisées pour mieux les maîtriser et réduire ainsi les risques.

Un plan d'actions sécurité et pénibilité est élaboré avec le CSE Sécurité et mis à jour régulièrement. Une réunion d'avancement est organisée tous les deux mois à cet effet.

Le budget d'investissement prévoit chaque année des investissements spécifiques, liés à la sécurité et au confort de travail des employés.

Des formations à la sécurité et à l'ergonomie sont effectuées périodiquement. Une analyse acoustique a été réalisée en 2022 menant à l'obligation du port des EPI (Equipements de Protection Individuelle) dans l'ensemble de l'atelier. Un travail permanent est mené avec les opérateurs et le CSE pour définir de nouveaux EPI et rechercher les EPI les plus adaptés à chacun.

En complément des formations obligatoires, les salariés bénéficient régulièrement de formations relatives à la sécurité ou à l'ergonomie liées à leurs postes de travail.

Les nouveaux employés et intérimaires suivent une formation obligatoire à la sécurité avant de prendre leur poste. A cet effet, SERVI DORYL distribue un livret d'accueil qui regroupe l'ensemble des consignes de sécurité avec pour objectif : zéro accident.

La sécurité informatique est également un sujet important pour SERVI DORYL. A cet effet, un DSI (Directeur des Systèmes d'Information) a été recruté en 2020 et tous les employés utilisateurs d'ordinateurs ont suivi une formation à la cybercriminalité.

4°. PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT

Au-delà des obligations réglementaires, SERVI DORYL cherche à réduire l'impact environnemental de ses activités. Pour exemple, une action de réduction des aérosols a été menée, permettant de limiter la diffusion de gaz propulseur dans l'atmosphère. Ceci a découlé sur une réflexion plus globale sur l'usage des produits chimiques dans nos process de fabrication.

Les trois axes de progrès principaux pour la protection de l'environnement que SERVI DORYL a choisi de suivre en priorité sont listés ci-dessous.

4.1. SE CONFORMER A LA REGLEMENTATION SUR LES ICPE (Installations Classées Pour l'Environnement)

SERVI DORYL s'est engagée à revoir son arrêté de classement dans le courant de l'année 2022. Une série d'actions a été mise en œuvre afin de tenir compte des règles spécifiques aux rubriques les plus impactantes. Si les infrastructures ne permettent pas de satisfaire certaines demandes techniques, des aménagements seront également proposés.

4.2. REDUIRE LA CONSOMMATION D'ENERGIE

Le programme de réduction des énergies consommées par SERVI DORYL a déjà permis de réduire de plus de 20% la consommation d'électricité ramenée à l'heure de production.

Un référent énergie a été formé, avec pour mission d'identifier les points de consommations défavorables et lancer un nouveau programme de réduction. A cet effet, des points de mesure seront installés pour améliorer la compréhension des zones énergivores. La réduction du talon énergétique (énergie minimale consommée lorsque l'usine est à l'arrêt) est au centre des préoccupations.

En complément d'un programme d'isolation des bâtiments, un investissement majeur de renouvellement des installations de climatisation de l'atelier vient d'être finalisé. Le volume climatisé a été augmenté, avec une consommation énergétique globale inférieure.

Le plan d'actions est piloté par le groupe de travail « Energie », rattaché au Comité RSE.

La consommation d'énergie est également devenue un critère important dans le choix des nouvelles machines de production.

Par ailleurs, l'entreprise analyse ses émissions de gaz à effet de serre de scope 1 et 2. L'objectif est d'identifier des leviers de progrès, et de répondre au besoin planétaire de réduction du réchauffement climatique.

4.3. REDUIRE ET VALORISER LES DECHETS PLASTIQUES

SERVI DORYL produit des pièces d'équipement utilisées par les fabricants de fromages. Leur durée de vie est généralement de 10 à 20 ans, voire plus.

En tant que société travaillant le plastique, SERVI DORYL doit avoir une démarche exemplaire pour réduire et faire retraiter ses déchets, et assister ses clients pour que les produits en fin de vie soient autant que possible recyclés.

SERVI DORYL a mis en place des actions de réduction et de valorisation de ses déchets. La réduction des déchets à la source et le recyclage des copeaux d'usinage restent dans les priorités de l'entreprise. Deux nouveaux axes de travail sont lancés :

- Proposer systématiquement aux clients de recycler les moules et autres matériels en fin de vie, en identifiant des filières de valorisation ;
- Mener des recherches visant à réintroduire des matières usagées dans les nouveaux produits.

SERVI DORYL souhaite ainsi devenir acteur dans le cycle de vie de ses matières premières.

5°. ETHIQUE DES AFFAIRES, RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

SERVI DORYL a mis en place et fait évoluer régulièrement sa charte éthique des affaires, applicable à tous les collaborateurs de l'entreprise. Elle rappelle les règles qui régissent l'entreprise, et en particulier la prévention des risques de corruption. Elle définit les bons comportements et fait appel à la responsabilité de chaque collaborateur. Cette charte éthique est disponible sur le site internet de SERVI DORYL.

En la signant, les personnels ayant des échanges réguliers avec des parties prenantes extérieures à l'entreprise, se sont engagés au respect de cette charte.

Un groupe de travail « Ethique et Social » a été créé et est animé par la responsable RH de SERVI DORYL. Ce groupe de travail doit émettre des recommandations pour promouvoir l'égalité, ouvrir l'entreprise à la diversité, et lutter contre les discriminations. Le droit des femmes est notamment un socle, et l'égalité homme-femme est une ligne de conduite pour l'ensemble des fonctions de l'entreprise.

La promotion des femmes et des hommes n'est basée que sur leurs seuls engagements et compétences. Compte-tenu de la structure de l'entreprise, la publication de l'indice d'égalité homme-femme annuel n'est pas possible. Nous avons toutefois pu vérifier qu'en 2022, les écarts salariaux et les écarts d'augmentations sont inférieurs à 2% entre femmes et hommes. La mixité du comité de direction, et celle du Comité RSE de l'entreprise sont scrupuleusement respectées.

6°. CONTRIBUER AUX ACHATS RESPONSABLES

SERVI DORYL met en place une politique d'achats responsables destinée à réduire son impact sur l'environnement, renforcer son rôle social et régional, et augmenter la valeur globale de ses produits. Signée par les acheteurs de SERVI DORYL, elle est également diffusée à ses principaux fournisseurs, et agents commerciaux.

Les actions engagées par le groupe sont les suivantes :










- Toutes les matières plastiques utilisées doivent être agréées au préalable et provenir de fournisseurs respectant la réglementation européenne REACH ;
- Les fournisseurs sont invités à coopérer avec SERVI DORYL afin de réduire l'impact sur l'environnement (adaptation des quantités aux besoins, recyclage des palettes et suremballages, etc.) ;
- Un questionnaire RSE a été mis en place en 2022, afin d'évaluer la démarche RSE suivie par les fournisseurs ;
- SERVI DORYL souhaite supprimer ou réduire au strict nécessaire les produits à usage unique et non recyclables tels que les essuie mains papier, films et autres composants d'emballage etc ;
- SERVI DORYL a une vision à long terme de la relation avec ses fournisseurs, et invite ceux-ci à développer avec elle des projets contribuant à réduire l'impact et le coût global des produits et services.




SERVI DORYL s'attache à travailler au maximum avec des acteurs locaux, proches de son territoire. Ses approvisionnements en matière proviennent de l'Europe communautaire. Elle encourage ses fournisseurs au respect des droits des minorités à risque, et banni le recours à la main d'œuvre forcée, ainsi qu'au travail des enfants.

LE SUIVI DES ACTIONS ENGAGEES

Plusieurs indicateurs ont été mis en place afin de suivre les progrès de SERVI DORYL dans les différents projets liés à la RSE. Ces indicateurs sont suivis de façon mensuelle ou annuelle selon les cas.

Les principaux indicateurs sont les suivants :

Thème GC	Principe	Engagement	Objectif	Indicateur de suivi
	1	Participer à l'intégration de personnes en situation de handicap	Développer le travail de personnes de l'ESAT	Nombre d'heures de travail de personnel de l'ESAT dans l'année
	3	Assurer le bien-être au travail	Développer des actions communes pour bien faire, ensemble	Nombre d'actions mises en œuvre issues des groupes de travail « Bien faire, » ensemble
	3	Avancer par le dialogue social	Tous les employés peuvent ouvrir un dialogue avec la direction	Nombre d'actions mises en place suite aux propositions des employés ou du CSE
	6	Travailler en sécurité	Réaliser les actions prévues dans l'évaluation des risques	Nombre d'actions sécurité clôturées
	6	Travailler en sécurité	Développer les formations liées au poste de travail	Nombre d'actions de formation à la sécurité et à l'ergonomie liées au poste de travail dans l'année/nombre d'employés
	6	Travailler en sécurité	Tendre vers le 0 accident	Nombre d'accidents avec arrêt de travail sur l'année
	7	Protéger l'environnement	Supprimer les aérosols	Masse de bombes aérosols jetées par an
	8	Protéger l'environnement	Améliorer l'efficacité énergétique	Energie consommée par heure travaillée
	8	Protéger l'environnement	Réduire les déchets de plastique	Taux de matière transformée

	9	Protéger l'environnement	Valoriser les déchets	Taux de déchets recyclés
	9	Protéger l'environnement	Recyclage des produits en fin de vie	Tonnes de plastique en fin de vie recyclé
	2, 4, 5 et 10	Respecter l'éthique des affaires	Promouvoir notre charte éthique en interne et en externe / charte achats responsables qui englobe la charte éthique	Nombre d'employés, agents, sous-traitants et fournisseurs ayant signé la charte

ANNEXE 1

LES 10 PRINCIPES



DROITS DE L'HOMME

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.

Le Global Compact demande à ses participants de promouvoir et respecter les Droits de l'Homme (droit à l'éducation, à la liberté d'expression, à un environnement sain, etc.) dans leur sphère d'influence. Respecter les Droits de l'Homme signifie faire preuve de vigilance pour identifier les impacts négatifs potentiels directs ou indirects de l'organisation afin de les corriger.

L'être humain doit jouir de ses droits sans distinction de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, de convictions politiques ou autres, d'origine nationale ou sociale, de propriété, de naissance ou tout autre statut.

Au-delà du simple respect des Droits de l'Homme, les organisations sont encouragées à prendre des mesures concrètes et volontaires pour soutenir et promouvoir le respect des Droits de l'Homme en apportant une contribution positive à travers leur cœur de métier, investissements sociaux stratégiques, politiques de mécénat, engagements politiques publiques, partenariats et autres actions collectives. Ces mesures pour soutenir les droits de l'Homme devraient être un complément et non un substitut à l'action de l'entreprise.

Une attention particulière devrait être accordée aux droits des groupes vulnérables, notamment les femmes, les enfants, les personnes atteintes de handicaps, les peuples autochtones, les travailleurs migrants, les personnes âgées, etc.

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.

La complicité est le fait d'être impliqué directement ou indirectement dans la violation des Droits de l'Homme commise par une autre société, gouvernement, individu, groupe ou autre. Ce risque de complicité peut être particulièrement élevé dans les zones à faible gouvernance, ainsi que dans les régions où l'abus des Droits de l'Homme est largement répandu.

Cependant, le risque de complicité existe dans tous secteurs et pays.

L'obligation de respecter les Droits de l'Homme, conformément au Principe 1 du Global Compact des Nations Unies et aux "[Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#)" inclut le fait d'éviter la complicité.

Le risque d'une allégation de complicité est réduit si une entreprise fait preuve d'une diligence raisonnable, en particulier au sein de sa chaîne de valeur. Ces processus permettent d'identifier, prévenir ou d'atténuer les risques sur les Droits de l'Homme liés à ses produits, opérations ou services.



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

La liberté d'association implique le respect du droit de tous les employeurs et tous les travailleurs de constituer librement et volontairement et rejoindre des groupes pour la promotion et la défense de leurs intérêts professionnels. Les travailleurs et les employeurs ont le droit de mettre en place, rejoindre et exécuter leurs propres organisations sans ingérence de l'État ou toute autre entité. Tous, y compris les employeurs, ont le droit à la liberté d'expression et d'opinion, y compris sur le thème des syndicats - à condition que l'exercice de ce droit ne porte pas atteinte au droit d'un travailleur à la liberté d'association. **Pour être en mesure de prendre une décision libre, les travailleurs ont besoin d'un climat exempt de toute violence, de pressions, de crainte et de menaces.**

La liberté d'association implique la possibilité pour les employeurs, les syndicats et d'autres représentants des travailleurs de discuter librement des questions au travail afin de parvenir à des accords qui sont mutuellement acceptables.

La négociation collective se conçoit comme l'activité ou le processus qui a pour but la conclusion d'un accord ou d'une convention collective. Elle permet de définir les conditions de travail et de réglementer les relations entre employeurs, salariés et les organisations qui les représentent.

Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Le travail forcé ou obligatoire est tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel il ne s'est pas proposé volontairement lui-même. Fournir salaire ou autre rémunération à un travailleur ne signifie pas nécessairement que le travail ne soit pas forcé ou obligatoire. Le travail doit être donné librement et les employés devraient être libres de quitter leur travail conformément aux règles établies.

Si, en principe, les entreprises fonctionnant légalement n'ont pas recours à des pratiques de travail forcé, elles peuvent cependant y recourir indirectement, par l'intermédiaire de sous-traitants.

Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Le travail des enfants est une forme d'exploitation qui constitue une violation d'un Droit de l'Homme reconnu et défini par les instruments internationaux. La communauté internationale et presque tous les gouvernements ont aboli le travail des enfants.

Le travail des enfants est un travail qui porte atteinte au développement physique, social, mental, psychologique et spirituel de l'enfant dans la mesure où il intervient à un âge trop précoce. Ce travail prive l'enfant de son enfance, précisément, et constitue une atteinte à sa dignité. L'enfant concerné est également privé de

toute éducation, et peut-être séparé de sa famille. Tout enfant n'allant pas au terme de l'enseignement fondamental risque de rester analphabète, de ne jamais acquérir de compétences qui lui permettraient d'exercer un emploi et de contribuer au développement d'une société économique moderne. On peut dire par conséquent que le travail des enfants engendre des travailleurs sous-qualifiés ou non qualifiés et est préjudiciable à l'amélioration de la population active, sur le plan professionnel.

Les conventions de l'OIT (Convention sur l'âge minimum de n° 138 sur les pires formes de travail des enfants / Convention n° 182) fournissent un cadre pour les législations nationales et demandent qu'il soit fixé un âge minimum pour travailler : en règle générale, cela a été fixé à 15 ans, et correspond à la fin de la scolarité obligatoire. Néanmoins, les normes internationales distinguent ce qui constitue un travail acceptable ou inacceptable pour les enfants à différents âges et durant les étapes de leur développement. L'âge minimum pour les travaux dangereux est plus élevé, à 18 ans pour tous les pays.

Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

La discrimination dans l'emploi consiste au fait de traiter les gens différemment en raison de caractéristiques qui ne sont pas liées à leur mérite ou aux compétences inhérentes à l'emploi. Dans la législation nationale, ces caractéristiques comprennent généralement : la couleur de la peau, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, l'âge, le handicap, l'affiliation syndicale et l'orientation sexuelle. Toutefois, le principe 6 permet aux entreprises d'envisager des motifs supplémentaires où la discrimination dans l'emploi et la profession peut se produire.

La discrimination peut se produire dans différentes situations telles que :

- Recrutement
- Rémunération
- Heures de travail et de repos / congés payés
- Protection de la maternité
- Sécurité de l'emploi
- Affectation de postes
- Évaluation du rendement et de l'avancement
- Formation et opportunités
- Perspectives d'emploi
- Sécurité sociale
- Sécurité et la santé au travail

La non-discrimination dans l'emploi signifie que les employés sont sélectionnés sur la base de leur capacité à faire le travail et qu'il n'y a aucune distinction, exclusion ou préférence fondée sur d'autres motifs. La discrimination affecte l'individu concerné au niveau professionnel et personnel.



ENVIRONNEMENT

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

Le principe de précaution introduit par le principe 15 de la Déclaration de Rio de 1992 stipule que "Pour protéger l'environnement, des mesures de précaution doivent être largement appliquées par les États selon leurs capacités. En cas de risque de dommages graves ou irréversibles, l'absence de certitude scientifique absolue ne doit pas servir de prétexte pour remettre à plus tard l'adoption de mesures effectives visant à prévenir la dégradation de l'environnement".

Ce principe implique l'application systématique d'une évaluation, gestion et communication des risques. Lorsqu'il y a un soupçon raisonnable de préjudice, les décideurs doivent faire preuve de précaution et considérer le degré d'incertitude qui résulte de l'évaluation scientifique.

Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Le chapitre 30 de l'Agenda 21 publié lors du Sommet de la Terre de Rio de 1992 énonce le rôle des entreprises et de l'industrie dans l'agenda du développement durable. La Déclaration de Rio affirme que les entreprises ont la responsabilité d'assurer que les activités au sein de leurs propres activités ne causent pas de dommages à l'environnement. La société attend des entreprises à être de bons acteurs de la communauté.

Les entreprises ont l'obligation de veiller à ce que leurs activités ne portent pas atteinte à l'environnement des communautés locales. Des prises de positions publiques, des coalitions d'acteurs, une participation à la sensibilisation des populations (collaborateurs, parties prenantes) permettant un changement de paradigme sont autant de bonnes pratiques en la matière.

Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Les technologies respectueuses de l'environnement tel que défini dans l'Agenda 21 de la Déclaration de Rio, se doivent de protéger l'environnement, d'être moins polluantes, d'utiliser les ressources de manière durable, de recycler et traiter leurs déchets.

Ces technologies qui peuvent prendre la forme d'un savoir-faire, une procédure, un produit, un service, etc., comprennent une variété de procédés de production plus propres et des solutions de prévention et de surveillance.



ANTI-CORRUPTION

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.

Le dixième et dernier principe du Global Compact des Nations Unies concerne la lutte contre la corruption. Adopté en 2004, il engage les participants à éviter la corruption, l'extorsion et d'autres formes de corruption, mais aussi à développer de manière proactive des politiques et des programmes concrets pour lutter contre la corruption en interne et au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. Les entreprises sont également mises au défi de travailler collectivement et de rejoindre la société civile, les agences des Nations Unies et les gouvernements afin d'atteindre une économie mondiale plus transparente.

Pour Transparency International, la corruption est « l'abus de pouvoir à des fins privées". Cela peut signifier non seulement un gain financier mais également des avantages non-financiers. La corruption correspond à "une offre ou la réception de tout don, prêt, frais, récompense ou autre avantage comme une incitation à faire quelque chose qui est malhonnête, illégal ou un abus de confiance, dans la conduite des affaires de l'entreprise."

Les lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales définissent l'extorsion de la manière suivante : « La sollicitation de pots de vin est l'acte de demander ou d'inciter autrui à commettre un acte de corruption. Il devient extorsion lorsque cette demande est accompagnée par les menaces qui mettent en danger l'intégrité personnelle ou la vie privée de l'acteurs impliqués."

La corruption met en danger la réputation d'une entreprise et accroît les risques : juridiques, financiers, etc.