



**LA RESPONSABILITE SOCIÉTALE
DE SERVI DORYL**

**Révision 2023
(Exercice 2023-2025)**

ENGAGEMENT DE LA DIRECTION

Depuis de nombreuses années, et probablement depuis son origine, Servi Doryl est engagé dans la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Créée en 1972, dans le territoire essentiellement rural et touristique de Langeais, au cœur du bassin industriel tourangeau, l'entreprise a toujours été consciente de son impact sur l'environnement, et les communautés, pour assurer sa pérennité et son développement.

La démarche a ensuite été structurée car, pour répondre à des demandes de clients, l'équipe dirigeante a dû trouver dans ses actions et ses résultats, la preuve de son engagement. Les médailles ECOVADIS obtenues depuis 2018 en sont l'image.

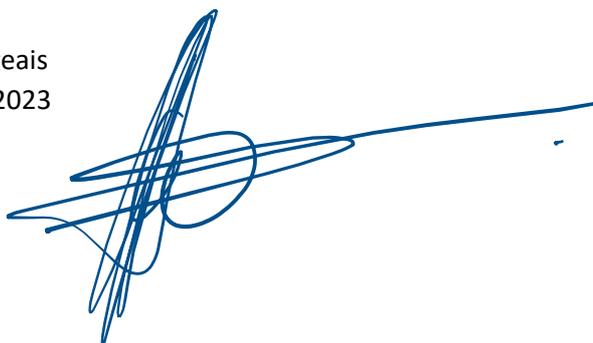
Répondant aux besoins de ses parties prenantes, pour apporter de la lisibilité sur les actions entreprises et donner du sens aux décisions pour le développement de l'entreprise, nous avons eu à cœur de structurer nos engagements autour d'une politique, puis d'un rapport annuel RSE. Ce sont des outils de communication pratiques pour répondre aux questions des employés, des clients et des tiers, comme le programme Global Compact auquel nous adhérons. Ce sont aussi des guides pour comprendre ce sur quoi nous agissons au quotidien.

Ayant bouclé trois rapports RSE en 2020, 2021 et 2022, nous avons pu analyser les axes sur lesquels nous pouvions nous positionner, et mesurer les impacts de nos actions. Après ces trois exercices, nous souhaitons faire évoluer notre politique et structurer les actions des trois prochaines années.

Vous trouverez dans la présente révision de la politique RSE de Servi Doryl, comment nous avons fait évoluer la gouvernance de l'entreprise pour faire face aux enjeux sociétaux.

Je m'engage à faire adhérer à cette politique l'entreprise et ses acteurs, à mettre en œuvre les actions permettant de répondre aux objectifs que nous nous fixons, et à communiquer librement aux parties prenantes les résultats obtenus.

Fait à Langeais
Le 23 juin 2023



Serge PAGE
Directeur Général

LA POLITIQUE RSE DE SERVI DORYL

Dans le courant de l'année 2022, le comité de Direction, ainsi que tous les cadres de l'entreprise, se sont réunis pour débattre des valeurs qui définissent Servi Doryl. Il apparaissait primordial que le management de l'entreprise valide ce qui nous unit : notre mission et la vision de l'entreprise en 2032.

La stratégie pour atteindre cet objectif s'est ensuite organisée en plan d'actions autour de nos trois valeurs fondamentales :

PROXIMITE	INNOVATION	RESPONSABILITE
<p>Être proches de nos clients</p> <ul style="list-style-type: none"> - Par notre présence sur le terrain commercial à travers le monde - En répondant à leurs besoins 	<p>Maintenir notre avance sur nos concurrents en proposant des produits innovants</p> <p>Maitriser et développer les matières et leurs cycles d'usage.</p> <p>Pérenniser et améliorer les procédés de fabrication</p>	<p>Faire de la RSE notre socle pour répondre aux attentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - De nos collaborateurs - De nos partenaires - De nos actionnaires - De la société civile 

Ainsi, au-delà de son engagement à servir au mieux ses clients, à développer ses produits et ses savoir-faire, l'entreprise s'engage à ce que la RSE fasse partie de ses premières préoccupations. Le suivi et l'animation des actions sont confiés à un comité dédié, constitué d'employés représentant toutes les parties de l'entreprise, et qui se décline en groupes de travail pour lancer et suivre des actions concrètes.

REFERENTIEL DOCUMENTAIRE	ETHIQUE & SOCIAL	ACHATS RESPONSABLES	ENVIRONNEMENT	GESTION DES DECHETS	ENERGIE
					

La direction de Servi Doryl s'engage :

- à fournir les moyens aux équipes pour lancer et réaliser des actions d'améliorations concrètes sur le terrain ;
- à favoriser les engagements individuels en évaluant les principaux managers sur des critères directement liés à la RSE ;
- à chiffrer ses principaux impacts, prioriser et évaluer les actions lancées, et publier ses résultats en matière de RSE dans un Rapport Annuel mis à disposition de toutes les parties prenantes.

ORIENTATION GÉNÉRALE et OBJECTIFS RSE

Un groupe de travail « Ethique et Social » a été créé et est animé par la responsable RH de Servi Doryl.

Il émet des recommandations pour prévenir les risques de discrimination tant à l'embauche que tout au long de la carrière des employés. Ce groupe œuvre à promouvoir l'égalité et la diversité dans l'entreprise, dont l'intégration du handicap. Le droit des femmes est une valeur, et l'égalité hommes/femmes une ligne de conduite pour l'ensemble des fonctions de l'entreprise. A ce titre, un indicateur est mesuré, pour traduire ces engagements et mesurer les progrès.

ÉTHIQUE

Servi Doryl a mis en place et fait évoluer régulièrement sa charte éthique des affaires. 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, et est applicable à tous les collaborateurs de l'entreprise. En la signant, les personnels ayant des échanges réguliers avec des parties prenantes extérieures à l'entreprise, se sont engagés à son respect.

L'entreprise évolue dans un cadre commercial et financier sûr. 100% de ses opérations industrielles se font en France, à Langeais. Elle fait peu appel à de la sous-traitance, et le cas échéant, elle a recours à des entreprises locales. Ses fournisseurs sont majoritairement français, et à défaut européens. L'exposition au risque éthique est très faible. Ses clients sont mondiaux et presque exclusivement constitués d'entreprises privées. La commercialisation et les démarches commerciales internationales sont faites par des agents, qui se sont également engagés au respect de la charte éthique de l'entreprise.

L'entreprise engage chacun à signaler tout risque éthique constaté et s'engage à protéger les lanceurs d'alerte conformément à la législation. De même, les situations de risques de conflit d'intérêt sont signalées afin qu'une réponse appropriée soit apportée (changement d'interlocuteur, changement de prestataire...).

Une procédure interne régissant les achats de matériel, de prestations ou d'équipements détermine les rôles de chacun, leur niveau d'engagement autorisé et les procédures de contrôles associées. L'entreprise fait évaluer annuellement ses comptes par un commissaire aux comptes indépendant et mandaté pour attester de l'honnêteté et de la sincérité des résultats.

La prévention des risques éthiques passe par le développement de la sécurité informatique. A cet effet, un DSI (Directeur des Systèmes d'Information) a été recruté pour faire évoluer les outils, les procédures et les solutions informatiques et préserver ainsi l'intégrité du système de gestion de l'entreprise.

SOCIAL

Dans le champ du social, l'entreprise priorise :

- le travail en sécurité et la santé de ses employés ;
- la prévention des risques psycho-sociaux ;
- la prévention du harcèlement ;
- l'égalité hommes/femmes.

Servi Doryl reconnaît la liberté d'association et la liberté syndicale. Elle encourage l'ensemble de son personnel à prendre part aux élections professionnelles, et engage les personnes qui souhaitent représenter le personnel à s'engager au sein des instances représentatives. La Direction s'engage, par la présidence du CSE, à écouter les revendications, à promouvoir les actions collectives et reconnaît le droit à

la négociation collective. Elle souhaite ainsi valoriser le franc-parler et la spontanéité, dans le respect des individus et de leurs sensibilités. Il est recommandé à tous de parler des problèmes rencontrés, et de travailler de manière collective pour les résoudre.

Un plan d'actions sécurité/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. Des formations à la sécurité et à l'ergonomie sont effectuées périodiquement. Un travail permanent est mené avec les opérateurs et le CSE pour définir de nouveaux équipements de protection individuelle (EPI) et rechercher les plus adaptés pour 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 remet un livret d'accueil et présente une vidéo reprenant l'ensemble des consignes de sécurité avec pour objectif : zéro accident. Afin d'améliorer la sécurité et le confort de travail des employés, Servi Doryl investit régulièrement dans de nouvelles machines ainsi que dans la rénovation de machines existantes, en lien avec la CARSAT.

Parallèlement, des formations liées au développement des compétences et permettant des évolutions de postes sont proposées, en s'appuyant sur une écoute annuelle des besoins formulés par les employés lors de leurs entretiens annuels.

La direction s'engage également à respecter la mixité du comité de direction, et celle du comité RSE de l'entreprise.

ENVIRONNEMENT

Servi Doryl prend au sérieux ses obligations réglementaires, et se conforme aux normes et règlements spécifiques à son domaine d'activité et à sa zone géographique. Au-delà des obligations réglementaires, Servi Doryl s'implique dans la réduction de l'impact environnemental de ses activités.

Pour la protection de l'environnement, Servi Doryl a choisi de suivre en priorité les cinq principaux axes de progrès suivants :

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

Servi Doryl s'est engagé à revoir son arrêté de classement, et à engager le dialogue avec les autorités régionales en charge. Des actions sont menées pour tenir compte des demandes spécifiques aux rubriques impactantes, ou visant à réduire le risque en dessous des seuils de dangerosité définis. Les infrastructures anciennes ne permettant pas toujours une mise aux normes, des mesures compensatoires sont alors mises en place à titre préventif.

4.2. RÉDUIRE ET VALORISER LES DÉCHETS PLASTIQUES

L'activité principale de l'entreprise consiste à transformer des matières pétro-sourcées, dont l'impact sur l'environnement est important, depuis l'extraction des matières premières jusqu'à leur élimination définitive.

Ne pouvant agir sur les filières amont, Servi Doryl s'est engagé sur un programme visant à réduire la consommation de matière brute depuis la conception jusqu'à la fabrication. Par ailleurs, les efforts d'études et recherches de l'entreprise visent à promouvoir la durabilité du matériel fourni. L'accompagnement des usages fait partie des services que l'entreprise souhaite proposer à ses clients pour y parvenir.

Les déchets de fabrication, ainsi que le matériel en fin de vie entrent systématiquement dans les programmes de recyclage des matières. Les actions en faveur du tri des déchets ont notamment permis de nets progrès. Par ailleurs, l'entreprise propose à ses clients de bénéficier de ses circuits de recyclage pour éliminer les moules usagés, évitant ainsi les filières d'enfouissement (protection de la biodiversité) ou l'incinération (émission de gaz à effet de serre (GES)).

A terme, l'entreprise vise à réintroduire des matières usagées dans la fabrication de moules neufs, et elle mène pour cela des essais et recherches.

Servi Doryl souhaite ainsi devenir acteur dans le cycle de vie de ses matières premières.

4.3. RÉDUIRE LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE

D'importants programmes d'investissements ont été menés pour réduire la consommation de gaz et d'électricité de l'entreprise. En particulier, l'achat d'un système de climatisation moderne a notoirement réduit la consommation d'énergie en hiver.

Un référent énergie a été formé, avec pour mission d'identifier les points de consommations défavorables et lancer un nouveau programme de réduction. La réduction du talon énergétique (énergie minimale consommée lorsque l'usine est à l'arrêt) est au centre des préoccupations.

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

4.4. GAZ À EFFET DE SERRE

L'entreprise s'est appuyée sur les outils mis à disposition par l'ADEME pour évaluer ses émissions de gaz à effet de serre des catégories 1 et 2. Nous n'avons pas encore les moyens d'engager l'évaluation des catégories 3 à 6.

L'entreprise a toutefois lancé des actions individuelles et collectives, et soutient les initiatives des employés, et du comité RSE pour réduire ses émissions. Le lancement en 2023 d'une sensibilisation collective à la Fresque du Climat permettra à 100% des employés d'appréhender les enjeux climatiques.

Le premier facteur de pollution de l'activité étant issu des déplacements des équipes commerciales, des techniciens et des employés, la société s'est engagée dans un programme de sélection de véhicules électriques ou hybrides. Les véhicules les plus polluants sont éliminés. Au niveau des comportements et des habitudes, chacun est autorisé à télétravailler un jour par semaine lorsque son poste le permet, et le covoiturage est encouragé. Des actions de promotion des mobilités douces sont engagées.

4.5. POLLUTION DE L'AIR

L'entreprise n'est pas considérée comme émettrice de polluants de l'air par les autorités. Différents points de l'usine ont été identifiés, répertoriés et positionnés sur des cartes. Ils correspondent à des rejets atmosphériques de points de combustion (brûleurs gaz, soudage, ...). Une campagne de mesure a été lancée pour qualifier et quantifier les impacts sur l'air de ces activités (poussières, solvants, etc...). Cette première étape amènera à la formalisation d'actions de réduction de cet impact.

ACHATS RESPONSABLES

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

Servi Doryl a mis 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. Ceux-ci sont invités à s'engager en la signant également.

Les actions engagées par le groupe sont les suivantes :

DIAGNOSTIQUER

- 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 ;
- Des rencontres avec les fournisseurs sont organisées afin d'échanger sur différents sujets et notamment leur démarche RSE et celle de Servi Doryl ;
- Toutes les matières plastiques utilisées doivent être agréées au préalable et provenir de fournisseurs respectant la réglementation européenne REACH.

S'ENGAGER

- Servi Doryl a supprimé et réduit au strict nécessaire les produits à usage unique et non recyclables tels que les films et autres composants d'emballage. Par exemple, les gobelets à usage unique ont été supprimés dans les machines à café, et chaque employé a reçu une gourde individuelle pour limiter l'usage de bouteilles en plastique ;
- Une attention particulière est portée aux achats de fournitures de bureau.

INNOVER

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.

ÉVALUATION DE LA RSE DE SERVI DORYL

Servi Doryl a choisi d'adhérer au programme du Global Compact des Nations Unies, s'obligeant ainsi à publier chaque année sa Communication On Progress (COP) qui évalue systématiquement les impacts de sa Politique RSE, ses actions lancées et les résultats obtenus.

A la demande de ses clients, Ecovadis est retenu comme l'organisme d'évaluation des engagements et des résultats en matière de RSE.

Ce double engagement constitue pour l'entreprise une base de comparaison avec ses pairs dans l'industrie.

Les ressources documentaires ainsi que les retours complets d'évaluation permettent de prioriser les actions vers les axes les plus stratégiques.

Les résultats sont communiqués aux employés, et permettent de valoriser les initiatives et promouvoir les actions individuelles et collectives.

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.