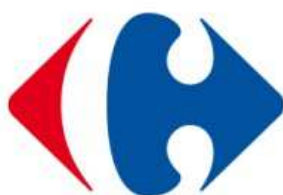




Global Compact
Network France

Les 21 critères du niveau GC Advanced



CONFIDENTIEL

Informations générales

1. Veuillez indiquer le titre de votre communication

Document de référence Carrefour 2017 – Responsabilité sociétale

2. La Communication sur le Progrès (COP) est sous le format suivant :

- Un document autonome
- Un document qui fait partie d'un rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise
- Un document qui fait partie d'un rapport financier annuel

3. Quelle est la période couverte par votre COP ?

January 2017 – December 2017

4. Votre COP contient-elle une déclaration de soutien continu au Global Compact des Nations Unies et ses principes, de la part du Président-directeur général (du propriétaire ou du président dans le cas d'une petite entreprise) ?

- Oui
- Non

5. Votre COP contient-elle une description des politiques ou des actions mises en œuvre par votre société dans les domaines ci-dessous ?

Droits de l'Homme	Normes internationales du travail	Environnement	Lutte contre la corruption
<input checked="" type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Oui
<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Non

6. Votre COP contient-elle des indicateurs de mesure des résultats ?

- Oui
- Non

7. Comment votre organisation partage-t-elle sa COP avec ses parties prenantes ?

- A travers le site web de UN Global Compact
- La COP est facilement accessible à toutes les parties intéressées (par exemple via son site internet)
- La COP est distribuée activement à toutes les parties prenantes clés (ex : investisseurs, employés, clients, communauté locale, etc.)
- Options b) et c)



8. Comment l'exactitude et le périmètre des informations dans votre COP sont-ils évalués par un tiers crédible ?

- La COP décrit une action que l'entreprise **planifie** d'entreprendre afin d'évaluer en externe la crédibilité des informations de sa COP, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
 - o *Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès pour ce domaine.*
- Les informations sont passées en revue par de multiples parties prenantes (par exemple, les représentants de groupes prioritaires dans l'analyse de parties prenantes)
- Les informations sont passées en revue par un panel de pairs (par exemple, les membres de la même industrie, des concurrents, des leaders évalués, ou d'autres organisés par le Réseau Local du Global Compact).
- Les informations sont assurées par des assureurs indépendants (par exemple, cabinet analytique ou de conseil) utilisant leur propre méthodologie
- Les informations sont assurées par des assureurs indépendants (par exemple, cabinet analytique ou de conseil) utilisant des standards reconnus (par exemple, ISAE3000, AA1000AS, ou autre normes nationales ou spécifiques à une industrie)
- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes :

Cliquez ici pour entrer du texte.

9. Votre COP intègre-t-elle des hauts standards de transparence et divulgation suivants ?

- Appliquer les lignes directrices du GRI (Global Reporting Initiative)
- Être en conformité avec l'option «critères exhaustifs» du GRI G4
- Être en conformité avec l'option «critères essentiels» du GRI G4
- Appliquer des éléments du Cadre de référence international portant sur le reporting intégré
- Fournir des informations sur le profil et le contexte opérationnel de l'entreprise
 - o *Statut juridique, structure du groupe et de propriété ; pays d'opération ; marchés servis (géographiques, secteurs, types de clients) ; marques/produits/services principaux ; Valeur économique directe et indirecte générée pour les parties prenantes.*

Cliquez ici pour entrer du texte.

10. Parmi les Objectifs de Développement Durable (ODD) suivants, lequel (lesquels) a (ont) été intégré(s) à votre COP ?

- [ODD 1](#) : Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde
- [ODD 2](#) : Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable
- [ODD 3](#) : Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge
- [ODD 4](#) : Assurer l'accès équitable de tous à une éducation de qualité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie
- [ODD 5](#) : Parvenir à l'égalité entre les sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles
- [ODD 6](#) : Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau
- [ODD 7](#) : Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables, modernes et abordables
- [ODD 8](#) : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous
- [ODD 9](#) : Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à



tous et encourager l'innovation

- [ODD 10](#) : Réduire les inégalités au sein des pays et d'un pays à l'autre
- [ODD 11](#) : Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables
- [ODD 12](#) : Établir des modes de consommation et de production durables
- [ODD 13](#) : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions
- [ODD 14](#) : Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable
- [ODD 15](#) : Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité
- [ODD 16](#) : Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous
- [ODD 17](#) : Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable

11. Concernant les actions de votre entreprise pour faire avancer les Objectifs de Développement Durable (ODD), votre COP décrit :

- Les opportunités et responsabilités que représentent un ou plusieurs ODD pour votre entreprise
 - *Ex : nouvelles opportunités de croissance ; profils de risque ; amélioration de la confiance des parties prenantes ; renforcer l'acceptabilité de vos opérations ; réduction des risques de réputation, juridiques et d'autres risques pour l'entreprise ; anticipation des coûts et des obligations imposées par de futures législations.*
- Quelles sont les priorités de l'entreprise au regard d'un ou plusieurs ODD
 - *Mener une évaluation des impacts de vos activités sur les ODD dans la chaîne de valeur, que ces impacts soient positifs ou négatifs, réels ou potentiels, peut vous aider à définir les priorités de l'entreprise.*
- Les objectifs et indicateurs fixés par votre entreprise en lien avec un ou plusieurs ODD
 - *La définition d'objectifs spécifiques, mesurables et dans un délai déterminé contribue à favoriser des priorités partagées tout en étant un facteur de performance. Concrètement : définition du périmètre des objectifs et sélection des indicateurs clés de performance (ICP ou KPI) ; définition d'une référence et sélection du type d'objectifs ; fixation du niveau d'ambition ; annonce de l'engagement envers les ODD ; choix des indicateurs et collecte de données.*
- Les conséquences et impacts (attendus) de vos activités par rapport aux ODD
 - *Ex : Mise en place par une entreprise d'une école de formation s'adressant en priorité aux personnes sorties du système scolaire. L'entreprise peut mesurer le nombre de personnes formées, c'est le résultat. La conséquence est le taux de formation parmi la population locale. L'impact est alors la contribution de l'entreprise à la cible 4.3. de l'ODD 4 : « D'ici à 2030, faire en sorte que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable ».*
- Si les activités de l'entreprise en lien avec les ODD sont menées en collaboration avec d'autres parties prenantes
 - *Ex: Agences des Nations Unies, société civile, gouvernements, autres entreprises, etc.*
- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère (*expliquer dans le cadre dédié*).



Résumé de critères

Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations

Critère 1 : La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur

Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme

Critère 3 : La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'Homme

Critère 4 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme

Critère 5 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme

Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail

Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail

Critère 7 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail

Critère 8 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail

Politiques et procédures fiables concernant la Protection de l'environnement

Critère 9 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement

Critère 10 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement

Critère 11 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement

Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption

Critère 12 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption

Critère 13 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption

Critère 14 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption

Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies

Critère 15 : La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU

Critère 16 : La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie

Critère 17 : La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique

Critère 18 : La COP décrit des partenariats et une action collective

Gouvernance et leadership de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)

Critère 19 : La COP décrit l'engagement du Président et de la direction

Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance

Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes



Critères, bonnes pratiques et explication

Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations

Critère 1 : La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

-	-
---	---

- Donner la responsabilité exécutive de la stratégie de développement durable aux fonctions pertinentes (achats, affaires publiques, ressources humaines, juridique etc.), en s'assurant qu'aucune fonction ne soit en conflit avec les engagements et des objectifs de développement durable.

Établie depuis plus de 10 ans, la Direction RSE du Groupe est garante de la mise en œuvre de la méthode RSE pour contribuer aux objectifs de Carrefour dans tous les pays. Elle est directement rattachée au Secrétaire Général du Groupe. + Déploiement de la RSE La gouvernance s'appuie sur les Directions des différents pays qui disposent de responsables chargés de mettre en place et de coordonner les actions RSE. voir 2.1.1. Déploiement de la RSE	2.1.1
--	-------

- Aligner les stratégies, objectifs, et formes d'incitation de toutes les filiales et unités opérationnelles avec la stratégie de développement durable.

Voir ci-dessus	2.1.1
----------------	-------

- Attribuer la responsabilité en matière de développement durable à un individu ou un groupe dans chaque unité ou filiale.

Voir ci-dessus	2.1.1
----------------	-------

- Concevoir une stratégie pour multiplier les synergies entre et parmi les domaines clés et pour gérer les compromis.

Voir ci-dessus	2.1.1
----------------	-------

- S'assurer que les différentes fonctions de l'entreprise se coordonnent étroitement pour maximiser la performance et éviter les impacts négatifs non désirés.

Voir ci-dessus	2.1.1
----------------	-------

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

-	-
---	---



Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur

Ici, le terme « chaîne de valeur » se réfère aux partenaires professionnels en amont (dont fournisseurs et sous-traitants) et en aval (par exemple, transport des produits finis).

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

-	-
---	---

- Analyse attentive de chaque segment de la chaîne de valeur, en amont et aval, en dressant la cartographie des risques, opportunités et impacts.

<p>La méthode RSE de Carrefour est composée de quatre étapes itératives : revoir et améliorer la stratégie et les objectifs, planifier, agir et innover et évaluer la performance, tout en garantissant la gestion des risques. Le changement est conduit de manière partagée et opérationnelle avec les pays, les magasins et l'ensemble des métiers. L'innovation est privilégiée comme facteur de créativité et de nouvelles solutions, par la mise en commun des idées et l'implication de tous. Le dialogue avec les parties prenantes constitue le cœur de la démarche.</p> <p>La gouvernance de la RSE est nourrie par les études de matérialité, les réunions avec les parties prenantes, et les Comités RSE.</p> <p>Le reporting RSE consiste au suivi et à la communication de la performance extrafinancière. Il fait l'objet d'un audit externe et donne lieu aux notations extrafinancières de Carrefour par les agences de notation.</p> <p>La communication RSE est constituée de plusieurs supports et événements : le présent Document de Référence, les résultats financiers annuels, et enfin, les conférences, les journées et les réunions dédiées aux investisseurs.</p>	2.1.1 Piloter la RSE
--	----------------------

- Communiquer les politiques et attentes envers les fournisseurs et les autres partenaires professionnels.

<p>Les fournisseurs de produits de marques Carrefour sont tenus de respecter la Charte sociale et éthique Carrefour, élaborée en partenariat avec la Fédération internationale des droits de l'Homme (FIDH). Les exigences incluent le respect des principales conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des principes du Global Compact de l'ONU (détail en section 2.3.4.3).</p> <p>Cette charte est également déclinée spécifiquement pour les fournisseurs de produits hors marques Carrefour et encadre ainsi l'éthique de l'ensemble des fournisseurs de Carrefour.</p>	2.4.4 Promouvoir la RSE dans la chaîne d'approvisionnement
--	--

- Mettre en œuvre des mécanismes de surveillance et d'assurance (audits, contrôles) pour la conformité des pratiques dans la sphère d'influence de l'entreprise.

<p>Le Groupe Carrefour a de plus déployé un système d'alerte éthique propre permettant aux collaborateurs ou parties prenantes qui le souhaitent d'alerter sur des situations ou des comportements en contradiction avec les Principes Éthiques du Groupe. Ce système d'alerte couvre toutes les thématiques des Principes Éthiques, notamment les droits humains et l'environnement dans le respect des réglementations applicables dans les différents pays.</p>	2.6.2 Cadre de référence et mesures de prévention des atteintes graves
--	--



■ **Sensibilisation, formation et autres types de renforcement des compétences avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels.**

Par ailleurs, depuis 2007, Carrefour mettait à disposition de tous ses fournisseurs un autodiagnostic développement durable par Internet. Son référentiel, conçu avec le WWF, était inspiré de la norme de responsabilité sociale ISO 26000. Carrefour a travaillé à partager cet outil, qui est désormais commun à quatre fédérations tout en restant adossé sur la même norme. La première campagne d'autodiagnostic partagé a été lancée en 2017.	2.4.4 Promouvoir la RSE dans la chaîne d'approvisionnement
--	--

□ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

-	-
---	---



Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme

Les critères et les meilleures pratiques dans la mise en œuvre des Droits de l'Homme ont été modifiés pour refléter [les Principes directeurs sur les entreprises et les Droits de l'Homme : Mise en œuvre du cadre des Nations unies "Protéger, Réparer et Corriger"](#) aussi bien que les [Principes directeurs pour les Droits de l'Homme](#) dans la COP.

Critère 3 : La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'Homme

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

-	-
---	---

- Engagement de se conformer à toutes les lois en vigueur et de respecter les droits de l'Homme internationalement reconnus, partout où l'entreprise opère (Déclaration Universelle des Droits de l'Homme etc.).

- o *Les Principes directeurs suggèrent que cela doit inclure un engagement, par exemple de traiter le risque de causer ou contribuer à de graves violations des Droits de l'homme comme une question de conformité légale partout où la société opère.*

La Direction Générale du Groupe a diffusé en octobre 2016 les Principes Éthiques qui ont pour objectif de formaliser le cadre éthique dans lequel l'ensemble des collaborateurs du Groupe doivent exercer leur activité professionnelle au quotidien. Cadre de référence éthique que chaque collaborateur doit connaître et adopter, il s'inscrit dans la continuité du respect : i) de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ; ii) des huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) ; iii) des principes directeurs de l'OCDE ; iv) des principes du Pacte mondial de l'ONU, auxquels le Groupe a adhéré dès 2001 ; v) de l'accord international signé avec l'UNI. Plusieurs principes encadrent l'éthique des affaires toute entente ou pratique déloyale : s'interdire toute discrimination, être intègre, éviter les conflits d'intérêts et refuser toute forme de corruption. D'autres principes rappellent les impératifs de la RSE : respecter la diversité, privilégier le dialogue social, refuser tout harcèlement et toute discrimination, sélectionner et traiter les fournisseurs avec objectivité et loyauté, développer des relations commerciales transparentes, respecter les engagements vis-à-vis de nos partenaires et préserver l'environnement.	2.5.4 Encourager la diversité et l'égalité des chances / La lutte contre toute forme de discrimination et contre les stéréotypes, la promotion de la diversité et de l'égalité des chances
--	--

- Déclaration d'engagement intégrée ou séparée pour le respect et le soutien des droits de l'Homme, approuvée au plus haut niveau de l'entreprise.

Un Comité éthique Groupe, présidé par le Directeur Général Délégué - Secrétaire Général du Groupe et les Comités éthiques de chaque pays d'implantation, contrôlent le déploiement et s'assurent du respect de nos Principes Éthiques. Ils s'appuient notamment sur les dispositifs d'alerte professionnelle mis en place dans le respect des réglementations locales et sur un dispositif d'alerte global externalisé.	cf. ci-dessus
Les Principes Éthiques, signés par les collaborateurs, portent l'engagement du Groupe. Carrefour déploie des organisations, politiques et méthodes visant à assurer leur respect et à prévenir leur atteinte en particulier en termes de droits humains et libertés fondamentales, de santé et sécurité des personnes, ainsi que d'environnement dans ses activités.	2.6 Plan de vigilance du groupe Carrefour



■ **Déclaration d'engagement stipulant les attentes concernant les droits de l'Homme envers le personnel et autres parties prenantes directement liés aux opérations, produits ou services.**

<p>Afin de faciliter la compréhension et l'appropriation des Principes Éthiques par l'ensemble des collaborateurs, des sessions de formations et d'échange sont réalisées.</p> <p>Actions de prévention chez les prestataires : Carrefour développe une approche globale de prévention (formations, accompagnement, autodiagnostic) et de contrôle de l'activité de ses fournisseurs (audits internes, audits externes, suivi des plans d'actions) et partenaires afin de prévenir les atteintes graves. Cette approche se base sur les risques par pays et matières identifiés ci-dessus et a vocation à évoluer en fonction de ceux-ci. [voir le détail en partie 2.6]</p>	<p>-</p> <p>2.6 Plan de vigilance du groupe Carrefour</p>
--	---

□ **Déclaration d'engagement disponible publiquement, communiquée en interne et externe à tout le personnel, les partenaires professionnels ou autres parties prenantes.**

-	-
---	---

■ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

<p>Carrefour a formalisé son engagement en faveur de la protection des droits humains et de l'environnement depuis 20 ans au travers de partenariats avec des ONG majeures dans ces domaines : le WWF pour la protection de l'environnement (1998), UNI Global Union pour les conditions de travail et les libertés fondamentales (2001), la FIDH pour les droits humains (2000). Le Groupe est signataire du Pacte mondial des Nations unies depuis 2001. Carrefour fait également partie des entreprises pionnières qui ont mis en œuvre des initiatives concrètes d'amélioration des pratiques environnementales et sociales dans la chaîne d'approvisionnement : Initiative Clause Sociale, autodiagnostic développement durable des fournisseurs, etc. L'ensemble de ces engagements - dont le Groupe est signataire auprès de parties prenantes externes - est porté en interne pour les activités propres de Carrefour et auprès de ses collaborateurs par la stratégie de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.</p> <p>Ainsi, Carrefour a développé de longue date une culture de prise en compte de risques qui couvre notamment les risques de non respect des droits humains et des libertés fondamentales, les risques d'atteinte grave à la santé et la sécurité des personnes et les risques de dégradation de l'environnement, visés par la loi française du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance.</p>	<p>2.6 Plan de vigilance du groupe Carrefour</p>
---	--



Critère 4 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

-	-
---	---

■ **Processus pour s'assurer que les droits de l'Homme internationaux sont respectés.**

<p>Carrefour a formalisé son engagement en faveur de la protection des droits humains et de l'environnement depuis 20 ans au travers de partenariats avec des ONG majeures dans ces domaines : le WWF pour la protection de l'environnement (1998), UNI Global Union pour les conditions de travail et les libertés fondamentales (2001), la FIDH pour les droits humains (2000). Le Groupe est signataire du Pacte mondial des Nations unies depuis 2001. Carrefour fait également partie des entreprises pionnières qui ont mis en œuvre des initiatives concrètes d'amélioration des pratiques environnementales et sociales dans la chaîne d'approvisionnement : Initiative Clause Sociale, autodiagnostic développement durable des fournisseurs, etc. L'ensemble de ces engagements - dont le Groupe est signataire auprès de parties prenantes externes - est porté en interne pour les activités propres de Carrefour et auprès de ses collaborateurs par la stratégie de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.</p> <p>Ainsi, Carrefour a développé de longue date une culture de prise en compte de risques qui couvre notamment les risques de non respect des droits humains et des libertés fondamentales, les risques d'atteinte grave à la santé et la sécurité des personnes et les risques de dégradation de l'environnement, visés par la loi française du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance.</p>	2.6 Plan de vigilance du groupe Carrefour
---	---

■ **« Due diligence » continue qui inclut l'évaluation des impacts réels et potentiels sur les droits de l'Homme.**

Voir ci-dessus	-
----------------	---

Les Principes directeurs suggèrent que l'évaluation :

- *Inclut le risque d'impacts pour lesquels l'entreprise peut être impliquée par ses propres activités, ses relations professionnelles, le pays et/ou le secteur d'activité*
- *Implique la consultation significative avec des groupes potentiellement affectés et d'autres parties prenantes pertinentes pour évaluer des impacts réels et potentiels aussi bien que les risques*
- *Soit continue et évolutive, adaptée à la taille et la complexité, et inclut dans les systèmes de gestion des risques*

■ **Sensibilisation interne et formation sur les droits de l'Homme pour la direction et les employés.**

<p>Déploiement des Principes Ethiques + sessions de formations et d'échange (voir en critère 3) + Renforcement de la formalisation des règles d'achats grâce à la mise en place de structures nécessaires pour le développement, le contrôle et le suivi des conditions de travail (2016).</p>	-
--	---

■ **Mécanismes de plainte au niveau opérationnel pour les parties prenantes potentiellement impactées par les activités de l'entreprise.**

<p>Le Groupe Carrefour a de plus déployé un système d'alerte éthique propre permettant aux collaborateurs ou parties prenantes qui le souhaitent d'alerter sur des situations ou des comportements en contradiction avec les Principes Éthiques du Groupe. Ce système d'alerte couvre toutes les thématiques des Principes Éthiques, notamment les droits humains et l'environnement dans le respect des réglementations applicables dans les différents pays.</p>	2.6.2 Cadre de référence et mesures de prévention des atteintes graves
--	--



■ **Attribution des responsabilités pour traiter efficacement les impacts sur les droits de l'Homme.**

<p>Actions de prévention dans les activités du Groupe et de ses filiales : Les Principes Éthiques, signés par les collaborateurs, portent l'engagement du Groupe. Carrefour déploie des organisations, politiques et méthodes visant à assurer leur respect et à prévenir leur atteinte en particulier en termes de droits humains et libertés fondamentales, de santé et sécurité des personnes, ainsi que d'environnement dans ses activités. Ces procédures de prévention des risques reposent sur le dialogue social, les politiques diversité et santé-sécurité ainsi qu'une politique environnementale ambitieuse.</p>	<p>2.6.2 Cadre de référence et mesures de prévention des atteintes graves</p>
--	---

□ **Processus de prise de décision en interne, budget et surveillance pour répondre efficacement aux impacts sur les droits de l'Homme.**

-	-
---	---

■ **Processus pour fournir ou coopérer dans la résolution d'impacts négatifs sur les droits de l'Homme que l'entreprise a causés ou auxquels elle a contribué.**

<p>Le groupe Carrefour développe des programmes d'actions adaptés aux différentes situations induites par ses activités. Ces programmes peuvent être déployés soit au niveau du Groupe, soit au niveau d'un pays, soit seul soit avec des entreprises concurrentes ou encore dans le cadre des interactions du Groupe avec ses fournisseurs. Ils évoluent de plus en fonction des situations à risque identifiées dans le cadre des activités du Groupe, des éléments remontés via les dispositifs d'alerte ainsi que des résultats des audits réalisés. Voir détail en partie 2.6.3</p>	<p>2.6.3 Programmes de correction et d'atténuation des atteintes graves</p>
--	---

■ **Processus ou programmes pour soutenir les droits de l'Homme par : le cœur de métier ; investissement stratégique/philanthropique/social ; engagement public ; partenariats et/ou d'autres formes d'action collective.**

<p>Carrefour a signé en 2017 le nouvel accord Fire and building safety destiné à améliorer les conditions de sécurité dans les usines textiles du Bangladesh. D'une durée de 4 ans maximum, il permettra de finaliser le programme de mise en conformité de l'accord précédent et d'assurer la transmission de son objet vers une structure locale gérée par le Bangladesh. Carrefour, dans le cadre du Consumer Goods Forum, a également participé à l'élaboration des principes visant à réduire le travail forcé, qui ont été intégrés aux pratiques du Groupe. Des formations ont été mises en place sur les sujets sociaux et environnementaux tant pour les équipes Carrefour (59 collaborateurs formés) que pour les fournisseurs (310 formés) sur différents sujets notamment dans le cadre du Clean Water Project (gestion des produits chimiques, bonnes pratiques en termes de stations d'épuration, voir également Section 2.2.5) et de l'Accord Bangladesh (formation des comités sécurité en usine voir ci-dessus). De plus au Bangladesh, 100% des usines suivent au moins un projet RSE (Installation de panneaux solaires, formations sur App mobile pour les travailleurs, mise en place d'assurances sante etc.) et 86% d'entre elles 2 ou plus.</p>	<p>2.4.5 S'assurer de l'amélioration des conditions de travail chez les fournisseurs de Carrefour</p>
--	---

□ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

-	-
---	---



Critère 5 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

-	-
---	---

- Système pour surveiller l'efficacité et la mise en œuvre des politiques de droits de l'Homme, avec des mesures quantitatives et qualitatives, y compris dans la chaîne logistique.**

<p>Carrefour s'est engagé pour l'amélioration des conditions de travail et pour le respect des droits de l'homme chez ses fournisseurs. Pour cela, Carrefour a mis en place des outils et des procédures permettant de contrôler et d'accompagner ses fournisseurs dans leur mise en conformité.</p> <p>L'engagement des fournisseurs de produits de marques Carrefour se matérialise en premier lieu par la signature d'une Charte sociale et éthique intégrée dans les contrats d'achats dans tous les pays. Élaborée dès 2000 dans sa version initiale, la charte repose notamment sur la Déclaration universelle des droits de l'Homme, les principes de l'OCDE et des Nations Unies et les principales conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT).</p> <p>La charte interdit notamment aux fournisseurs le recours à la sous-traitance dissimulée ou non déclarée et demande, par un effet de cascade, que ses fournisseurs aient les mêmes exigences de conformité sociale vis-à-vis de leurs propres fournisseurs. Dans un système de réciprocité des engagements, elle stipule que Carrefour s'engage à ne pas imposer à ses fournisseurs des conditions empêchant son respect.</p> <p>Carrefour s'engage également, dans la mesure du possible, à accompagner ses fournisseurs dans la mise en œuvre de ces principes sociaux, plus particulièrement par le déploiement d'actions correctives en cas de non-conformité.</p> <p>Afin d'identifier les pays dans lesquels les risques de non-conformité sont les plus importants, Carrefour a établi une cartographie des risques par pays sur la base d'indices de risques publics, de l'expérience de ses équipes et après consultation de ses partenaires. Cette cartographie est actuellement en cours de révision dans le cadre du plan de vigilance. Dans les pays à vigilance particulière, le Groupe contrôle par un audit social 100 % des usines fabriquant les produits à ses marques.</p> <p>Le processus de contrôle se déroule de la façon suivante : i) revue préalable, ii) audit initial, iii) audits de suivi, iv) audits spécifiques (voir détails en 2.4.5)</p>	2.4.5 S'assurer de l'amélioration des conditions de travail chez les fournisseurs de Carrefour
---	--

- Suivi des retours d'informations internes et externes incluant les parties prenantes affectées.**

Voir ci-dessus	-
----------------	---

- Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.**

<p>Un Comité éthique Groupe, présidé par le Directeur Général Délégué - Secrétaire Général du Groupe et les Comités éthiques de chaque pays d'implantation, contrôlent le déploiement et s'assurent du respect de nos Principes Éthiques. Ils s'appuient notamment sur les dispositifs d'alerte professionnelle mis en place dans le respect des réglementations locales et sur un dispositif d'alerte global externalisé.</p> <p>+ Comité RSE du Conseil d'administration de Carrefour</p>	
---	--



■ Processus pour gérer les incidents que l'entreprise a causé ou auxquels elle a contribué pour les parties prenantes internes et externes.

Plan de vigilance / Programmes de correction et d'atténuation des atteintes graves	2.6.3 Programmes de correction et d'atténuation des atteintes graves
--	---

■ Mécanismes de plainte légitimes, accessibles, réguliers, équitables, transparents, compatibles avec la loi, sources d'apprentissage continu, basés sur l'engagement et le dialogue.

Cf. Dispositif d'alerte éthique	2.6.2 Cadre de référence et mesures de prévention des atteintes graves
---------------------------------	--

□ Résultats de l'intégration des principes relatifs aux droits de l'Homme.

- **Résultats du processus de « due diligence » :**
Indicateurs GRI suggérés (G4) : [HR1](#) → Pourcentage et nombre total d'accords et de contrats d'investissement substantiels incluant des clauses relatives aux droits de l'Homme ou ayant fait l'objet d'un contrôle sur ce point. [HR9](#) → Nombre total et pourcentage de sites qui ont fait l'objet d'exams relatifs aux droits de l'Homme ou d'évaluations des impacts
- **Le reporting externe et formel d'opérations ou de contextes d'exploitation qui posent des risques d'impacts majeurs sur les droits de l'Homme.**
- **Divulgaration des principaux incidents impliquant l'entreprise**
- **Résultat des processus de réparation d'impacts négatifs sur les droits de l'Homme**
Indicateurs GRI suggérés (G4) : [HR12](#) → Nombre de griefs concernant les impacts sur les droits de l'Homme déposés, examinés et réglés via des mécanismes officiels de règlement des griefs.

-	-
---	---



Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail

Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

-	-
---	---

- Référence aux conventions internationales pertinentes ([Conventions de l'OIT](#)) et à d'autres normes internationales dans les politiques d'entreprises.

- o *Bien que les 10 principes du Global Compact soient basés sur des conventions internationales, les entreprises sont encouragées à faire référence directement à ces documents pour démontrer leur compréhension détaillée de la signification sous-jacente des principes du Global Compact.*

En 2004, Carrefour a signé la Charte de la diversité et a adopté un Code éthique. En 2015, la signature de l'accord international pour la promotion du dialogue social et de la diversité et pour le respect des droits fondamentaux au travail avec UNI Global Union a mis l'accent sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.	2.5.3
---	-------

- Réflexion sur la pertinence des principes relatifs aux normes du travail pour l'entreprise.

Carrefour s'est engagé pour l'amélioration des conditions de travail et pour le respect des droits de l'homme chez ses fournisseurs. Pour cela, Carrefour a mis en place des outils et des procédures permettant de contrôler et d'accompagner ses fournisseurs dans leur mise en conformité. L'engagement des fournisseurs de produits de marques Carrefour se matérialise en premier lieu par la signature d'une Charte sociale et éthique intégrée dans les contrats d'achats dans tous les pays. Élaborée dès 2000 dans sa version initiale, la charte repose notamment sur la Déclaration universelle des droits de l'Homme, les principes de l'OCDE et des Nations Unies et les principales conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT).	2.4.5 S'assurer de l'amélioration des conditions de travail chez les fournisseurs de Carrefour
---	---

- Politique d'entreprise écrite pour respecter les droits du travail nationaux, respecter les standards internationaux dans les activités internationales, et engager le dialogue avec les représentants d'organisation d'employés (internationales, nationales ou sectorielles).

Les Principes éthiques: code de conduite professionnelle Les Principes Éthiques sont diffusés à l'ensemble des collaborateurs de Carrefour. Ils ont pour objectif de formaliser le cadre éthique dans lequel l'ensemble des collaborateurs du Groupe doivent exercer leur activité professionnelle au quotidien. Cadre de référence que chaque collaborateur doit connaître et adopter, il reprend les engagements portés par : <ul style="list-style-type: none"> • la Déclaration universelle des droits de l'Homme ; • les huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) ; • les principes directeurs de l'OCDE ; • les principes du Pacte mondial de l'ONU ; • les principes directeurs des Nations Unies ; • l'accord cadre international avec l'UNI Global Union. 	2.6.2 Cadre de référence et mesures de prévention des atteintes graves
--	--



■ **Intégration de références aux principes contenus dans les normes internationales du travail dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents.**

<p>Les chartes sociales, environnementales et éthiques</p> <p>La Charte Fournisseurs Carrefour a été élaborée avec les partenaires de Carrefour dans le respect des principes fondamentaux internationaux (voir Principes Ethiques ci-dessus).</p> <p>Elle comporte neuf chapitres portant sur les droits de l’Homme, l’éthique et l’environnement:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Interdiction du travail forcé et obligatoire 2. Interdiction du travail des enfants 3. Respect de la liberté d’association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective 4. Interdiction de toute discrimination, de harcèlement et de violence 5. Santé et sécurité des travailleurs 6. Salaires décents, avantages et conditions d’emploi 7. Durée de travail 8. Principes Ethiques 9. Respect de l’environnement <p>La charte interdit notamment aux fournisseurs le recours à la sous-traitance dissimulée ou non déclarée, et demande, par un effet de cascade, que les fournisseurs de Carrefour aient les mêmes exigences de conformité vis-à-vis de leurs propres fournisseurs.</p> <p>Dans un esprit de réciprocité des engagements, elle stipule que Carrefour s’engage à ne pas imposer à ses fournisseurs des conditions empêchant son respect.</p> <p>La Charte fournisseurs est une partie intégrante des contrats d’achats de produits contrôlés dans tous les pays.</p> <p>Les chartes à destination d’autres partenaires de Carrefour (fournisseurs de produits à marques fournisseur, prestataires de service...) ont été conçues sur la base de la charte fournisseurs.</p>	<p>2.6.2 Cadre de référence et mesures de prévention des atteintes graves</p>
--	---

■ **Engagements spécifiques et politiques de Ressources Humaines alignés avec les priorités de développement national ou les priorités de travail décent dans les pays d’opération.**

- *Exemples : Intégration de groupes vulnérables/discriminés dans la main-d’œuvre (ex : personnes atteintes de handicap, d’origine étrangère, atteintes du VIH/SIDA, âges, jeunes, femmes) Salaire égal pour travail égal ; contribution aux stratégies nationales pour éliminer le travail forcé ou le travail des enfants.*

<p>Voir ci-dessus</p> <p>+</p> <p>Le 21 décembre 2017, Carrefour a déclaré son soutien à l’initiative Global Deal, qui est une initiative co-pilotée par l’OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques), l’OIT (Organisation Internationale du Travail) et Global Compact. Son objectif est de promouvoir une mondialisation mieux régulée et durable, grâce au dialogue social, et est en tout point conforme aux engagements pris par Carrefour dans son accord international signé avec UNI Global Union en 2015 et à sa démarche historique de promotion du dialogue social international.</p>	<p>Voir ci-dessus</p> <p>+</p> <p>2.5.3 Créer un environnement favorable à l’épanouissement des collaborateurs</p>
--	--

■ **Participation et leadership dans les efforts plus larges des organisations d’employeurs (niveau international et national) pour relever collectivement les défis concernant les normes du travail dans les pays d’opération, éventuellement dans une approche tripartite (entreprises, syndicats, gouvernements).**

<p>Voir ci-dessus</p>	
-----------------------	--



■ **Engagement structurel avec un syndicat international, éventuellement via un accord-cadre mondial.**

<p>Carrefour promeut la liberté syndicale et le droit à la négociation collective dans ses pays d’implantation. Carrefour est le premier distributeur à avoir signé un accord avec l’Union Network International, fondement du dialogue social au sein du Groupe.</p> <p>La culture du dialogue social au niveau du Groupe Pour favoriser le progrès individuel et collectif, Carrefour a très tôt fait le choix de la concertation par un dialogue social interne et externe de qualité. Dès 1996, Carrefour a signé l’accord de constitution de son Comité d’entreprise européen, le Comité d’information et de concertation européen (CICE), avec la FIET (intégrée depuis dans UNI). Cet accord a été renouvelé et largement complété en 2011 avec la fédération syndicale internationale UNI Global Union. Depuis, son fonctionnement n’a cessé de progresser faisant de ce Comité l’un des tous premiers reconnus en Europe pour la qualité de son contenu et des échanges entre partenaires sociaux.</p>	<p>2.5.3 Créer un environnement favorable à l’épanouissement des collaborateurs</p>
---	---

□ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l’omission de ce critère.**

-	-
---	---



Critère 7 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

-	-
---	---

■ **Évaluations des risques et impacts concernant les normes du travail.**

<p>Pour favoriser le progrès individuel et collectif, Carrefour a très tôt fait le choix de la concertation par un dialogue social interne et externe de qualité.</p> <p>Dès 1996, Carrefour a signé l'accord de constitution de son Comité d'entreprise européen, le Comité d'information et de concertation européen (CICE), avec la FIET (intégrée depuis dans UNI). Cet accord a été renouvelé et largement complété en 2011 avec la fédération syndicale internationale UNI Global Union. Depuis, son fonctionnement n'a cessé de progresser faisant de ce Comité l'un des tous premiers reconnus en Europe pour la qualité de son contenu et des échanges entre partenaires sociaux.</p> <p>La communication et la concertation au sein du Comité d'entreprise européen prennent des formes innovantes, variées et complémentaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une réunion plénière annuelle traite des thèmes relatifs aux activités, au contexte économique et concurrentiel, aux évolutions ou adaptations des organisations, à la diversité, etc. Le président-directeur général de Carrefour y intervient systématiquement et des échanges se déroulent à cette occasion sur la stratégie du Groupe. • Un séminaire annuel d'information/formation porte sur un thème spécifique initialement défini par les membres de son Comité directeur : en 2017, le digital, le mobile, les nouvelles technologies. Ce séminaire est aussi l'occasion de la présentation d'une analyse de la situation économique et financière du Groupe par l'expert du Comité. • Des comités spécifiques se réunissent sur le développement durable et la diversité ainsi que sur les nouvelles technologies. • Une communication basée sur une newsletter régulière et sur un site Internet spécifique informe les membres du Comité tout au long de l'année. <p>Les intervenants auprès du CICE sont choisis pour leur expertise et leur connaissance des sujets évoqués.</p>	<p>2.5.3 Créer un environnement favorable à l'épanouissement des collaborateurs</p>
--	---

■ **Mécanismes de dialogue avec les syndicats pour discuter régulièrement et vérifier les progrès de l'entreprise relatifs aux normes du travail.**

<p>Voir ci-dessus</p> <p>+</p> <p>À l'occasion de sa prise de fonction, Alexandre Bompard, Président-directeur général du groupe Carrefour, a tenu à rencontrer au plus tôt chacune des organisations syndicales françaises représentatives afin d'initier un premier contact et d'échanger sur la situation des activités en France. Ces organisations syndicales ont été également reçues par le nouveau directeur exécutif France et par le nouveau directeur des ressources humaines Groupe et France. Ces rencontres et interventions montrent concrètement la considération portée par la Direction du Groupe à l'endroit de ses partenaires sociaux et l'importance qu'elle accorde au dialogue social.</p> <p>En 2015, Carrefour a signé avec UNI Global Union un nouvel accord international qui concrétise la volonté commune de promouvoir le dialogue social et la diversité ainsi que le respect des droits fondamentaux au travail. Les deux parties ont également reconnu dans le texte la nécessité de promouvoir les dispositions de cet accord auprès des partenaires de Carrefour (fournisseurs de marque distributeur et franchisés). C'est dans ce cadre que le président-directeur général de Carrefour a été reçu en avril dans les locaux de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) à Genève par M. Guy RYDER, son directeur général pour un entretien puis dans ceux d'UNI Global Union par M. Philip JENNINGS, son secrétaire général.</p>	<p>2.5.3</p>
--	--------------



- Attribution des responsabilités relatives aux normes du travail dans l'organisation.

-	-
---	---

- Sensibilisation interne et formation sur les normes du travail pour les dirigeants et les employés.

Les Principes Ethiques voir détail en critère 6	
--	--

- Engagement actif avec les fournisseurs concernant les défis relatifs aux normes du travail.

La Charte Fournisseurs Carrefour voir détail en critère 6	
--	--

- Mécanismes de plainte, canaux de communication et autres procédures (par exemple mécanismes de dénonciation) disponibles pour les employés afin de rapporter des préoccupations, faire des suggestions ou demander conseil, conçus pour et fonctionnant en accord avec les représentants des organisations de travailleurs.

Dispositif d'alerte éthique voir détail en critère 4	
---	--

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

-	-
---	---



Critère 8 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

-	-
---	---

- Système pour tracer et mesurer la performance basé sur des mesures de performance standardisées.

-	-
---	---

- Dialogues avec les représentants des organisations de travailleurs pour vérifier régulièrement les progrès effectués et identifier conjointement les priorités pour l'avenir.

Le Comité d'information et de concertation européen Voir détail en critère 7	
---	--

- Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer les normes du travail des entreprises dans la chaîne logistique, en ligne avec les normes du travail internationales.

<p>Carrefour s'est engagé pour l'amélioration des conditions de travail et pour le respect des droits de l'homme chez ses fournisseurs. Pour cela, Carrefour a mis en place des outils et des procédures permettant de contrôler et d'accompagner ses fournisseurs dans leur mise en conformité.</p> <p>L'engagement des fournisseurs de produits de marques Carrefour se matérialise en premier lieu par la signature d'une Charte sociale et éthique intégrée dans les contrats d'achats dans tous les pays. Élaborée dès 2000 dans sa version initiale, la charte repose notamment sur la Déclaration universelle des droits de l'Homme, les principes de l'OCDE et des Nations Unies et les principales conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT).</p> <p>La charte interdit notamment aux fournisseurs le recours à la sous-traitance dissimulée ou non déclarée et demande, par un effet de cascade, que ses fournisseurs aient les mêmes exigences de conformité sociale vis-à-vis de leurs propres fournisseurs. Dans un système de réciprocité des engagements, elle stipule que Carrefour s'engage à ne pas imposer à ses fournisseurs des conditions empêchant son respect.</p> <p>Carrefour s'engage également, dans la mesure du possible, à accompagner ses fournisseurs dans la mise en œuvre de ces principes sociaux, plus particulièrement par le déploiement d'actions correctives en cas de non-conformité.</p> <p>Afin d'identifier les pays dans lesquels les risques de non-conformité sont les plus importants, Carrefour a établi une cartographie des risques par pays sur la base d'indices de risques publics, de l'expérience de ses équipes et après consultation de ses partenaires. Cette cartographie est actuellement en cours de révision dans le cadre du plan de vigilance. Dans les pays à vigilance particulière, le Groupe contrôle par un audit social 100 % des usines fabriquant les produits à ses marques.</p> <p>Le processus de contrôle se déroule de la façon suivante : i) revue préalable, ii) audit initial, iii) audits de suivi, iv) audits spécifiques (voir détails en 2.4.5)</p>	<p>2.4.5 S'assurer de l'amélioration des conditions de travail chez les fournisseurs de Carrefour</p>
---	---



■ **Processus pour impliquer positivement les fournisseurs pour aborder les défis (approche de partenariat plutôt que corrective) par des systèmes pour améliorer les pratiques sur les lieux de travail.**

<p>Carrefour a signé en 2017 le nouvel accord Fire and building safety destiné à améliorer les conditions de sécurité dans les usines textiles du Bangladesh. D'une durée de 4 ans maximum, il permettra de finaliser le programme de mise en conformité de l'accord précédent et d'assurer la transmission de son objet vers une structure locale gérée par le Bangladesh.</p> <p>Carrefour, dans le cadre du Consumer Goods Forum, a également participé à l'élaboration des principes visant à réduire le travail forcé, qui ont été intégrés aux pratiques du Groupe.</p> <p>Des formations ont été mises en place sur les sujets sociaux et environnementaux tant pour les équipes Carrefour (59 collaborateurs formés) que pour les fournisseurs (310 formés) sur différents sujets notamment dans le cadre du Clean Water Project (gestion des produits chimiques, bonnes pratiques en termes de stations d'épuration, voir également Section 2.2.5) et de l'Accord Bangladesh (formation des comités sécurité en usine voir ci-dessus).</p> <p>De plus au Bangladesh, 100% des usines suivent au moins un projet RSE (Installation de panneaux solaires, formations sur App mobile pour les travailleurs, mise en place d'assurances sante etc.) et 86% d'entre elles 2 ou plus.</p>	<p>2.4.5 S'assurer de l'amélioration des conditions de travail chez les fournisseurs de Carrefour</p>
--	---

□ **Résultats de l'intégration des principes relatifs aux Normes du travail.**

- *Divulgarion des principaux incidents impliquant l'entreprise, déclaration de l'entreprise selon laquelle aucun abus concernant les normes du travail dans l'année passée.*
Indicateurs GRI G4 suggérés : [G4-11](#) ; [G4-HR3](#) ; [G4-HR4](#) ; [G4-HR5](#) ; [G4-HR6](#)

-	-
---	---

□ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

-	-
---	---



Politiques et procédures fiables concernant la Protection de l'environnement

Critère 9 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

-	-
---	---

- Référence aux conventions internationales pertinentes et à d'autres dispositifs internationaux (par exemple la Déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement).

Voir historique actions Carrefour <i>Carrefour, 25 ans d'actions RSE</i>	2.1. La RSE chez Carrefour
---	----------------------------

- Réflexion sur la pertinence de la gestion durable de l'environnement pour l'entreprise.

La méthode RSE de Carrefour est composée de quatre étapes itératives : revoir et améliorer la stratégie et les objectifs, planifier, agir et innover et évaluer la performance, tout en garantissant la gestion des risques. Le changement est conduit de manière partagée et opérationnelle avec les pays, les magasins et l'ensemble des métiers. L'innovation est privilégiée comme facteur de créativité et de nouvelles solutions, par la mise en commun des idées et l'implication de tous. Le dialogue avec les parties prenantes constitue le cœur de la démarche. La gouvernance de la RSE est nourrie par les études de matérialité, les réunions avec les parties prenantes, et les Comités RSE.	2.1. La RSE chez Carrefour
--	----------------------------

- Politique d'entreprise écrite sur la gestion durable de l'environnement.

La mission RSE de Carrefour s'articule autour des quatre axes de l'indice RSE : <ul style="list-style-type: none"> • Antigaspillage (détail en section 2.2) ; • Biodiversité (détail en section 2.3) ; • Partenaires (détail en section 2.4) ; • Dynamique sociale et diversité Cette stratégie s'ancre dans l'engagement sociétal et environnemental du Groupe Carrefour qui témoigne depuis 25 ans de l'écoute des marqueurs évolutifs de notre temps.	2.1. La RSE chez Carrefour
--	----------------------------

- Intégration de standards environnementaux minimums dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents.

Les chartes sociales, environnementales et éthiques La Charte Fournisseurs Carrefour a été élaborée avec les partenaires de Carrefour dans le respect des principes fondamentaux internationaux (voir Principes Ethiques ci-dessus). Elle comporte neuf chapitres portant sur les droits de l'Homme, l'éthique et l'environnement: <i>Voir détail en critère 6</i>	
--	--



■ **Engagements spécifiques et objectifs pour des années déterminées.**

<p>L'indice RSE de Carrefour synthétise les engagements existants et l'avancement des plans d'action sur quatre axes. Développé par Carrefour, il est aligné avec notre stratégie globale et adapté aux enjeux spécifiques de notre activité. Il mesure l'avancement des plans d'action et mobilise tous les métiers sur des objectifs communs.</p> <p>L'indice se compose de quatre thématiques ; chacune portée par quatre objectifs quantitatifs avec une date butoir. Conçu pour une période de trois ans, l'indice mesurera chaque année la performance RSE pour chacun des 16 indicateurs. Lorsque la date cible d'un objectif dépasse la période des trois ans de l'indice, les objectifs annuels sont alors déterminés en fonction de la trajectoire linéaire nécessaire pour atteindre l'objectif global. Le score global de l'indice est une moyenne simple des scores de ces 16 indicateurs. Les objectifs et résultats annuels sont présentés de manière transparente.</p>	2.1.3 Evaluer la performance RSE
--	----------------------------------

□ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

-	-
---	---



Critère 10 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

--	--

■ **Évaluations des risques et impacts environnementaux.**

<p>Politique environnementale du groupe Carrefour Deux axes de la stratégie RSE du Groupe Carrefour sont consacrés à la prévention des atteintes graves envers l'environnement en réponse aux risques identifiés dans la cartographie :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la lutte contre toute forme de gaspillage ; • la préservation de la biodiversité. <p>Le programme de lutte contre le gaspillage mobilise depuis 2013 les métiers, les fournisseurs et les clients avec le Plan Antigaspi. Il concerne toutes les formes de gaspillage liées à l'activité de Carrefour et comporte cinq volets majeurs auxquels des objectifs de réduction sont attachés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la lutte contre le gaspillage alimentaire ; • la réduction et la valorisation des déchets ; • la réduction des consommations d'énergie et l'engagement pour le climat ; • la réduction des impacts liés aux emballages ; • les économies d'eau. <p>(Pour plus de détail, voir paragraphe 2.2. Antigaspillage.)</p> <p>Le programme de préservation de la biodiversité est renforcé d'année en année pour couvrir les principaux écosystèmes menacés et embarquer progressivement l'ensemble des parties prenantes, notamment les acteurs de sa chaîne d'approvisionnement, dans des démarches de production responsables. À ce jour, le programme de préservation de la biodiversité comporte les ambitions suivantes avec des objectifs formels attachés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • développer l'agroécologie, les produits biologiques et le commerce équitable ; • encourager une consommation responsable des produits de la mer ; • encourager l'approvisionnement en produits non issus de la déforestation ; • développer l'apiculture. <p>(Pour plus de détail, voir paragraphe 2.3. Biodiversité.)</p>	<p>2.2. Antigaspillage + 2.3. Biodiversité</p>
---	--

■ **Évaluations de l'impact du cycle de vie des produits, assurant des politiques de gestion écologiques.**

<p>Voir ci-dessus + Contrôle du niveau de conformité environnementale Des audits environnementaux sont commandités chez les fournisseurs fabriquant des produits de marques Carrefour labellisés ou certifiés ou pour les sites ou processus présentant des risques pour l'environnement. Pour les risques majeurs identifiés, Carrefour met en place des projets spécifiques tels que le programme Clean Water Project en Asie afin de prévenir ou de remédier aux risques de pollution industrielle. Les éléments de santé et sécurité ainsi que le traitement de l'eau sont à ce jour intégrés dans les processus de contrôle de la conformité sociale de Carrefour. Les équipes de Carrefour sont en train de formaliser le niveau et les modalités de vigilance systématique de leurs fournisseurs sur la conformité globale en matière d'environnement au vu des actions déjà en place.</p>	<p>2.6 Plan de vigilance</p>
---	------------------------------



■ **Attribution des responsabilités dans l'organisation.**

<p>Le Comité RSE du Conseil d'administration de Carrefour se réunit au moins deux fois par an. En 2017, le Comité RSE a examiné l'avancement de la démarche et les résultats RSE, par exemple sur les problématiques d'achats responsables (lait, bœuf, banane), la gestion des déchets, et la perception de la RSE par les clients.</p> <p>Établie depuis plus de 10 ans, la Direction RSE du Groupe est garante de la mise en œuvre de la méthode RSE pour contribuer aux objectifs de Carrefour dans tous les pays. Elle est directement rattachée au Secrétaire général du Groupe.</p> <p>La gouvernance s'appuie sur les Directions des différents pays qui disposent de responsables chargés de mettre en place et de coordonner les actions RSE.</p>	<p>2.1 La RSE chez Carrefour / Gouvernance de la RSE / Déploiement de la RSE</p>
---	--

■ **Sensibilisation interne et formation sur la gestion durable de l'environnement pour la direction et les employés.**

<p>Le Groupe partage les résultats et les objectifs RSE nationaux avec les Directeurs Exécutifs des pays. Afin de piloter et de coordonner l'ensemble, chaque Directeur Exécutif de pays a nommé un correspondant RSE et s'assure de la mise en œuvre des projets. Les équipes de chaque pays sont sollicitées pour les événements internationaux, à l'image du « Grand défi des fournisseurs » (voir section 2.4.2).</p> <p>Les métiers sont regroupés en files (marchandises, supply chain, qualité et RSE, technique, finance, etc.), vecteurs privilégiés d'échange d'informations entre les pays et les différents métiers. La RSE suit ce même canal d'information pour solliciter les équipes opérationnelles et les encourager à proposer des projets innovants selon les axes de la stratégie RSE. Pour certaines activités, comme l'approvisionnement en produits d'importation non alimentaires ou de produits de la mer, Carrefour coconstruit avec les métiers ses règles d'achat et en organise le contrôle de l'application.</p>	<p>2.1 La RSE chez Carrefour / Déploiement de la RSE</p>
---	--

Mécanismes de plainte, canaux de communication et autres procédures (par exemple mécanismes de dénonciation) pour rapporter des préoccupations ou demander conseil concernant les impacts environnementaux.

-	-
---	---

Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

-	-
---	---



Critère 11 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

-	-
---	---

- **Système pour tracer et mesurer la performance basé sur des mesures de performance standardisées.**

Afin de piloter ses actions et de mesurer sa performance RSE, Carrefour a mis en place depuis 2006 un reporting extrafinancier. Il repose sur les référentiels internationaux et nationaux les plus significatifs dans son domaine d'activité. Constitué d'un ensemble d'indicateurs suivis annuellement, le reporting extrafinancier de Carrefour couvre les 4 axes de la stratégie RSE. + Indice RSE <i>voir détail en critère 9</i>	2.7.1 Indicateurs extra financiers
---	---------------------------------------

- **Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.**

Le Comité RSE du Conseil d'administration de Carrefour se réunit au moins deux fois par an. En 2017, le Comité RSE a examiné l'avancement de la démarche et les résultats RSE, par exemple sur les problématiques d'achats responsables (lait, bœuf, banane), la gestion des déchets, et la perception de la RSE par les clients.	2.1 La RSE chez Carrefour / Gouvernance de la RSE
---	---

- **Processus pour gérer les incidents.**

Dispositif d'alerte éthique <i>Voir détail en critère 2</i>	
--	--

- **Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer la performance des entreprises de la chaîne logistique concernant les impacts environnementaux.**

Depuis 2007, Carrefour mettait à disposition de tous ses fournisseurs un autodiagnostic développement durable par Internet. Son référentiel, conçu avec le WWF, était inspiré de la norme de responsabilité sociale ISO 26000. Carrefour a travaillé à partager cet outil, qui est désormais commun à quatre fédérations tout en restant adossé sur la même norme. La première campagne d'autodiagnostic partagé a été lancée en 2017. Carrefour a partagé son savoir-faire acquis ces 10 dernières années en matière d'autodiagnostic avec ses fournisseurs et a participé à la mise en place d'un outil commun à l'ensemble du secteur. Ce nouvel outil, Valorise, est en cours d'adoption par l'ensemble des fournisseurs.	2.4.4 Promouvoir la RSE dans le chaîne d'appro
--	---

- **Résultats de l'intégration des principes relatifs à l'environnement.**

- *Divulguer les principaux incidents impliquant l'entreprise ou rapporter que votre entreprise n'a pas eu d'accident en matière d'environnement dans l'année écoulée satisfait cette bonne pratique. Indicateurs GRI G4 suggérés : [G4 - EN 1-3](#) ; [5](#) ; [7](#) ; [8](#) ; [10](#) ; [13](#) ; [15-16](#) ; [19-21](#) ; [27-28](#)*

Les résultats du groupe Carrefour sont présentés dans son indice RSE (suivi d'avancement de la démarche RSE) et dans ses tableaux d'indicateurs environnementaux.	2.1.3 Evaluer la performance RSE + 2.7.1 Indicateurs extra financiers
---	---

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

-	-
---	---



Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption

Les critères et bonnes pratiques pour la lutte contre la corruption ont été modifiés pour refléter le [Guide de reporting anti-corruption](#) (en anglais).

Critère 12 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

-	-
---	---

- Soutien de la direction envers la lutte contre la corruption.

Le Comité Éthique Groupe est présidé par le Secrétaire Général du Groupe.	
---	--

- Politique formelle et publique de tolérance-zéro pour la corruption.

<p>Les Principes Éthiques sont diffusés à l'ensemble des collaborateurs de Carrefour. Ils ont pour objectif de formaliser le cadre éthique dans lequel l'ensemble des collaborateurs du Groupe doivent exercer leur activité professionnelle au quotidien. Cadre de référence que chaque collaborateur doit connaître et adopter, il reprend les engagements portés par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la Déclaration universelle des droits de l'Homme ; • les huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) ; • les principes directeurs de l'OCDE ; • les principes du Pacte mondial de l'ONU ; • les principes directeurs des Nations Unies ; • l'accord cadre international avec l'UNI Global Union. <p>Les principes éthiques sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respecter la diversité • Contribuer à un environnement de travail sûr et sain • Privilégier le dialogue social • Refuser tout harcèlement et toute discrimination • Sélectionner et traiter les fournisseurs avec objectivité et loyauté • Développer des relations commerciales transparentes • Respecter les engagements vis-à-vis des partenaires • S'interdire toute entente ou pratique déloyale • Assurer la sécurité des personnes et des biens • Protéger les ressources et le patrimoine de l'entreprise • Garantir la confidentialité • Préserver l'environnement • Être intègre, individuellement et collectivement • Fournir un reporting fiable et fidèle • Éviter les conflits d'intérêts • Refuser toute forme de corruption 	2.6.2 Cadre de référence et mesures de prévention des atteintes graves
--	--



- Engagement de se conformer à toutes les lois relatives à la corruption, mise en place de procédures pour connaître la loi et surveiller ses évolutions.

-	-
---	---

- Déclaration de soutien aux structures légales régionales et internationales pertinentes (par exemple la Convention des Nations Unies contre la corruption).

Depuis 2009, Carrefour adhère également à Transparency International (France). Et afin de renforcer son engagement dans la lutte contre la corruption et pour contribuer aux échanges de bonnes pratiques, le Groupe participe aux travaux de la Commission Business in Society de la section française de la Chambre de Commerce Internationale (ICC France).	
--	--

- Politiques détaillées pour les zones à hauts risques de corruption.

-	-
---	---

- Politique anti-corruption concernant les partenaires professionnels.

En 2017, le label Relations Fournisseurs et Achats Responsables attribué à Carrefour pour la filière agroalimentaire a été renouvelé. Cette distinction reflète les relations durables et équilibrées que Carrefour entretient avec ses fournisseurs. Elle reconnaît le respect des intérêts des fournisseurs et l'équité financière dans la relation, la prévention de la corruption, la contribution au développement territorial, l'intégration de l'environnement et la qualité dans la relation contractuelle. Le label a été décerné à Carrefour en 2015 par un comité réunissant les pouvoirs publics et des représentants de la distribution, des industries agroalimentaires et de l'amont agricole, après évaluation par un auditeur externe. Valable trois ans, il est contrôlé annuellement.	2.4.3 Être à l'écoute de nos fournisseurs / Entretien des relations responsables et un dialogue avec les fournisseurs
--	---

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

-	-
---	---



Critère 13 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

-	-
---	---

- Réalisation d'évaluation des risques pour les potentielles zones de corruption.

-	-
---	---

- Procédures des Ressources Humaines qui soutiennent l'engagement ou la politique anti- corruption, incluant communication et formation pour tous les employés.

Les Principes Ethiques Voir détail en critère 12	
---	--

- Séparation des pouvoirs en interne pour assurer la cohérence avec l'engagement anti- corruption.

--	--

- Actions prises pour encourager les partenaires professionnels à prendre des engagements anti-corrruption.

Label Relations Fournisseurs et Achats Responsables Voir détail en critère 12	
--	--

- Responsabilité de la direction pour mettre en œuvre les engagements et politiques anti- corruption.

Un Comité éthique Groupe, présidé par le Directeur Général Délégué - Secrétaire Général du Groupe et les Comités éthiques de chaque pays d'implantation, contrôlent le déploiement et s'assurent du respect de nos Principes Éthiques. Ils s'appuient notamment sur les dispositifs d'alerte professionnelle mis en place dans le respect des réglementations locales et sur un dispositif d'alerte global externalisé.	
---	--

- Canaux de communication (signaux d'alerte-*whistleblowing*) et mécanismes de suivi pour rapporter les préoccupations ou demander conseil.

Dispositif d'alerte éthique Voir détail en critère 2	
---	--

- Comptabilité interne et procédures d'audits concernant l'anti-corrruption.

-	-
---	---

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

-	-
---	---



Critère 14 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corrruption

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

--	--

- Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.

Un Comité éthique Groupe, présidé par le Directeur Général Délégué - Secrétaire Général du Groupe et les Comités éthiques de chaque pays d'implantation, contrôlent le déploiement et s'assurent du respect de nos Principes Éthiques. Ils s'appuient notamment sur les dispositifs d'alerte professionnelle mis en place dans le respect des réglementations locales et sur un dispositif d'alerte global externalisé.	
---	--

- Processus pour gérer les incidents.

Voir ci-dessus	
----------------	--

- Cas judiciaires publics concernant la corruption.

-	-
---	---

- Utilisation d'assurance externe indépendante pour les programmes anti-corrruption.

-	-
---	---

- Résultats de l'intégration des principes relatifs à la lutte contre la corruption.

- Résultats de l'évaluation de la corruption potentielle et des canaux de communication, résultats des procédures soutenant la procédure anti-corrruption, rapporter que votre entreprise n'a eu aucun accident en matière de lutte contre la corruption ans l'année écoulée.*

Indicateurs GRI G4 suggérés : [G4-SO3](#) ; [G4-SO4](#) ; [G4-SO5](#)

-	-
---	---

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

-	-
---	---



Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies

Les objectifs plus larges des Nations Unies se réfèrent à une gamme de problèmes globaux – basés sur les défis internationaux les plus capitaux et chroniques, incluant :

- Paix et Sécurité
- Objectifs de Développement Durable (ODD)
- Droits de l'Homme
- Droits de l'enfant
- Égalité des sexes
- Santé
- Éducation
- Aide Humanitaire
- Migration
- Sécurité alimentaire
- Écosystèmes Durables et Biodiversité
- Maîtrise du et Adaptation au Changement Climatique
- Sécurité de l'eau et Assainissement
- Emploi et Conditions de travail décentes
- Anti-corruption

Pour une liste plus poussée des enjeux globaux, consultez www.business.un.org

Critère 15 : La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

-	-
---	---

- Aligner la stratégie du cœur de métier avec un ou plusieurs Objectifs des Nations Unies pertinents.

Carrefour soutient les 17 objectifs de développement durable adoptés par les pays au sein de l'ONU. Ce langage commun facilite la mise en place de programmes partagés avec d'autres acteurs partenaires pour un développement durable. Le Groupe est particulièrement engagé sur six objectifs et neuf cibles, choisis pour leur pertinence au vu de son activité et de l'indice RSE (voir section 2.1.3). Ceux-ci sont signalés au fil du chapitre RSE du Document de référence du groupe Carrefour. + voir tableau de croisement Stratégie Carrefour / ODD	2.1.2 Améliorer la stratégie RSE et les objectifs
--	--

- Développement de produits, services et de modèles d'entreprises qui contribuent aux objectifs et thèmes des Nations Unies.

-	-
---	---

- Adopter ou modifier les procédures opérationnelles pour maximiser la contribution aux objectifs et thèmes des Nations Unies.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------



Critère 16 : La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

-	-
---	---

- Rechercher des investissements sociaux et des contributions philanthropiques liés au cœur de métier ou au contexte opérationnel de l'entreprise, en tant que partie intégrante de sa stratégie de développement durable.

<p>Pour valoriser cette richesse, Carrefour s'est engagé très tôt dans la promotion de la diversité (signature de la Charte de la diversité en 2004). Chaque année de nouveaux engagements confirment sa démarche globale et locale. Ainsi en 2017, le Groupe a poursuivi ses actions pour :</p> <ul style="list-style-type: none">• le renforcement du programme Women Leaders en faveur de l'égalité femmes/hommes et de la promotion des femmes aux postes à niveau de responsabilités important ;• les actions en faveur de populations éloignées de l'emploi ;• la lutte contre toute forme de discrimination et contre les stéréotypes, la promotion de la diversité et égalité des chances <p>+ Politique de Carrefour et de sa Fondation Carrefour agit pour la sécurité alimentaire à travers les actions de la Fondation Carrefour (ODD 2) Voir détail en partie 2.4.6</p>	<p>2.5.4 Encourager la diversité et l'égalité des chances</p> <p>2.4.6 Etre un commerçant solidaire</p>
--	---

- Coordonner ses efforts avec d'autres organisations et initiatives pour amplifier- et ne pas nier ou dupliquer- les efforts d'autres contributeurs.

-	-
---	---

- Assumer la responsabilité pour les effets intentionnels ou non des investissements, respecter les coutumes locales, traditions, religions et priorités des individus et des groupes des parties prenantes.

-	-
---	---

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

-	-
---	---



Critère 17 : La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

-	-
---	---

- Engagement public sur l'importance d'agir sur un ou plusieurs objectif(s)/thème(s) des Nations Unies.

<p><u>Carrefour participe à la promotion des Accords Cadres Internationaux et met en avant son propre accord avec UNI Global Union.</u></p> <p>Une façon de promouvoir, dans tous les pays d'implantation, le dialogue social, le respect des droits de l'Homme et la diversité et de promouvoir l'intérêt des accords internationaux qui engagent les partenaires sociaux (groupes internationaux – fédérations syndicales internationales) à favoriser la liberté syndicale, le droit à la négociation collective, un dialogue social constructif et respectueux et l'acceptation de toutes formes de diversité.</p> <p>Une façon également de mettre en avant l'accord international Carrefour et toutes les actions réalisées sur ces sujets au sein des activités du Groupe.</p> <p>C'est une démarche identique qui est suivie sur la promotion du handicap, de l'égalité femmes/hommes ou autres qui fait que Carrefour s'implique dans les organisations et joue un rôle important en faveur des démarches socialement responsables par l'exemplarité.</p> <p>Ainsi, après le Collège de France, Carrefour est intervenu à la Cour de Cassation puis à l'assemblée générale du Global Compact pour montrer sa démarche volontariste sur ces sujets.</p> <p>Enfin, le 21 décembre 2017, Carrefour a déclaré son soutien à l'initiative Global Deal, qui est une initiative co-pilotée par l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques), l'OIT (Organisation Internationale du Travail) et Global Compact. Son objectif est de promouvoir une mondialisation mieux régulée et durable, grâce au dialogue social, et est en tout point conforme aux engagements pris par Carrefour dans son accord international signé avec UNI Global Union en 2015 et à sa démarche historique de promotion du dialogue social international.</p>	2.5.3 Créer un environnement favorable à l'épanouissement des collaborateurs
--	--

- Encourager les dirigeants d'entreprises à participer à des sommets, conférences et autres importantes interactions au sujet des politiques publiques en relation avec un ou plusieurs objectif(s)/thème(s) des Nations Unies.

Voir ci-dessus	Voir ci-dessus
----------------	----------------

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

-	-
---	---



Critère 18 : La COP décrit des partenariats et une action collective

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

-	-
---	---

- Développer et implémenter des partenariats avec des organisations publiques ou privés (entités des Nations Unies, Gouvernement, ONG ou autres) sur le cœur de métier, les investissements sociaux et/ ou «advocacy».

Carrefour a formalisé son engagement en faveur de la protection des droits humains et de l'environnement depuis 20 ans au travers de partenariats avec des ONG majeures dans ces domaines : le WWF pour la protection de l'environnement (1998), UNI Global Union pour les conditions de travail et les libertés fondamentales (2001), la FIDH pour les droits humains (2000). Le Groupe est signataire du Pacte mondial des Nations unies depuis 2001. Carrefour fait également partie des entreprises pionnières qui ont mis en œuvre des initiatives concrètes d'amélioration des pratiques environnementales et sociales dans la chaîne d'approvisionnement : Initiative Clause Sociale, autodiagnostic développement durable des fournisseurs, etc. L'ensemble de ces engagements - dont le Groupe est signataire auprès de parties prenantes externes - est porté en interne pour les activités propres de Carrefour et auprès de ses collaborateurs par la stratégie de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.	2.6 Plan de vigilance
--	-----------------------

- Rejoindre des pairs de l'industrie, des entités des Nations Unies et/ou des parties prenantes sur des initiatives contribuant à la résolution des défis communs et des dilemmes au niveau local ou global, avec un accent sur les initiatives prolongeant l'impact positif de l'entreprise sur sa chaîne de valeur (cf. critère 2).

La lutte contre le dérèglement climatique constitue un défi collectif. Avec ses clients, ses fournisseurs et ses partenaires, Carrefour met en œuvre des solutions afin de s'adapter au changement climatique et de favoriser la transition vers une économie bas carbone. Elles sont portées par plusieurs engagements du Groupe : <ul style="list-style-type: none"> • au sein du réseau Consumer Goods Forum (CGF), regroupant plus de 400 acteurs du secteur des biens de consommation, Carrefour s'engage à réduire l'empreinte carbone liée à la déforestation, aux réfrigérants et aux déchets alimentaires ; • signataire du French Business Climate Pledge, le Groupe s'engage, conjointement avec 88 autres entreprises françaises, à investir pour la transition bas carbone et la lutte contre le changement climatique ; le Groupe a rappelé son engagement lors du One Planet Summit en France en 2017 ; • Carrefour adhère à Caring for Climate (C4C), une initiative notamment portée par le Pacte mondial des Nations Unies. Aux côtés de 450 autres entreprises, Carrefour s'engage à réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES) avec des objectifs, des stratégies et des pratiques, et à les communiquer ; • Carrefour prend part à l'initiative Science Based Targets, menée par le CDP, le Global compact, le World Resources Institute (WRI) et le WWF. Carrefour est ainsi engagé avec plus de 190 entreprises à établir des objectifs de réduction de CO2, sur la base d'une démarche scientifique, pour maintenir le réchauffement climatique au dessous de 2°C en 2100 par rapport aux températures de la période préindustrielle. 	2.2.3 S'engager pour le climat
--	-----------------------------------

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

En créant « Le marché interdit », Carrefour France a rejoint le combat des producteurs pour rendre accessible aux consommateurs des fruits et légumes issus de semences paysannes et a interpellé les pouvoirs publics pour faire changer la Loi qui interdit leur commercialisation, car elles ne sont pas inscrites au catalogue officiel des semences autorisées.	2.3.2 Favoriser l'agriculture agroécologique et biologique et soutenir le commerce équitable
--	--



Gouvernance et leadership de la RSE

Critère 19 : La COP décrit l'engagement du Président et de la direction

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

-	-
---	---

- Le Président délivre un engagement public explicite, démontre un leadership personnel concernant le développement durable et l'engagement envers le Global Compact.

Carrefour est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2001. Carrefour soutient les ODD.	
---	--

- Le Président promeut des initiatives améliorant la durabilité du secteur d'activité de l'entreprise et conduit le développement de standards pour l'industrie.

--	--

- Le Président mène l'équipe de direction exécutive dans la conception de la stratégie de développement durable, définissant les buts et surveillant leur mise en œuvre.

--	--

- Intégrer les critères de développement durable et les principes du Global Compact aux objectifs et programmes d'intéressement pour le PDG et l'équipe de direction.

--	--

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

--	--



Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

-	-
---	---

- Le Conseil d'administration (ou équivalent) assume la responsabilité et la surveillance de la stratégie et de la performance long terme de la RSE.

Le Comité RSE du Conseil d'administration de Carrefour se réunit au moins deux fois par an. En 2017, le Comité RSE a examiné l'avancement de la démarche et les résultats RSE, par exemple sur les problématiques d'achats responsables (lait, bœuf, banane), la gestion des déchets, et la perception de la RSE par les clients.	2.1 La RSE chez Carrefour
---	---------------------------

- Le Conseil d'administration établit, où cela est possible, un Comité de suivi ou attribue la RSE à un membre du Conseil.

Voir ci-dessus	Voir ci-dessus
----------------	----------------

- Le Conseil (ou le Comité), où cela est possible, approuve le reporting formel en matière de RSE (Communication sur le Progrès).

Le Comité RSE et le Comex du Groupe renvoient le chapitre RSE du Document de Référence.	-
---	---

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

-	-
---	---



Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

-	-
---	---

- Responsabilité de l'entreprise publiquement reconnue pour ses impacts sur les parties prenantes internes et externes.

--	--

- Définir les stratégies de développement durable, les objectifs et les politiques en consultation avec les parties prenantes clés.

- Consultation régulière des parties prenantes dans les domaines des droits de l'Homme, des Normes du travail, de l'environnement et de l'anti-corruption. Liste des groupes de parties prenantes impliqués par l'entreprise. Développer un processus d'identification des parties prenantes clés et divulguer les résultats des consultations.*

<p>La méthode RSE de Carrefour est composée de quatre étapes itératives : revoir et améliorer la stratégie et les objectifs, planifier, agir et innover et évaluer la performance, tout en garantissant la gestion des risques. Le changement est conduit de manière partagée et opérationnelle avec les pays, les magasins et l'ensemble des métiers. L'innovation est privilégiée comme facteur de créativité et de nouvelles solutions, par la mise en commun des idées et l'implication de tous. Le dialogue avec les parties prenantes constitue le cœur de la démarche.</p> <p><u>Dialoguer avec les parties prenantes</u></p> <p>Afin de conserver une stratégie RSE pertinente, d'y associer de nouveaux engagements et de coconstruire des programmes d'action, Carrefour entretient depuis de nombreuses années un dialogue avec ses parties prenantes.</p> <ul style="list-style-type: none">• Plusieurs fois par an, Carrefour sollicite des consultations pour partager un état des lieux et aboutir à des recommandations opérationnelles sur un thème précis de la RSE. Une quarantaine de personnes issues du Groupe, d'ONG, d'administrations, de clients, d'investisseurs et de fournisseurs sont alors réunies pour apporter leurs expertises ou leurs points de vue sur le sujet. En 2017, les concertations ont, par exemple, porté sur la forêt, le bien-être animal, l'agroécologie, l'agriculture urbaine, la pêche responsable et le coton.• Carrefour mène des programmes d'actions de long terme avec des associations, notamment avec le WWF depuis 1998 (détail en section 2.5.3) et avec la FIDH depuis 2008 (détail en section 2.5.3).• Carrefour promeut la liberté syndicale et le droit à la négociation collective dans ses pays d'implantation. Carrefour est le premier distributeur à avoir signé un accord avec l'Union Network International, fondement du dialogue social au sein du Groupe (détail en section 2.5.3).• Carrefour répond systématiquement aux questionnaires des ONG, des investisseurs et des agences de notation (détail des résultats du CDP, de l'indice DJSI par RobecoSAM, et la note attribuée par Vigeo Eiris en section 2.1.3.3).• Carrefour organise des événements d'information spécifiques à destination des investisseurs. En 2017, les sujets RSE évoqués ont couvert, par exemple, l'importance croissante de l'agroécologie et l'implication des consommateurs dans la conception des produits. Carrefour participe également à des conférences d'investissement socialement responsable (ISR), afin de répondre aux marchés financiers sur les sujets RSE. <p><u>Définir les enjeux et la matrice de matérialité</u></p> <p>Suite au diagnostic initial ISO 26000 réalisé en 2012-2013 pour définir sa stratégie RSE, Carrefour a réalisé une analyse de matérialité en 2014, actualisée en 2016 afin</p>	
--	--



<p>de prendre notamment en compte les évolutions réglementaires.</p> <p>La cartographie et la matérialité ont été évaluées par revue documentaire et évaluation d'une trentaine de parties prenantes expertes, internes et principalement externes.</p> <p>Les enjeux ont été classés et sélectionnés pour leur matérialité selon :</p> <ul style="list-style-type: none"> leur importance pour les parties prenantes ; leur impact financier et réglementaire, leur incidence sur l'activité du Groupe et sur les relations avec les investisseurs, les clients et les employés, ainsi que leur influence sur la réputation du Groupe. 	
---	--

- **Consulter les parties prenantes concernant les dilemmes et défis de mise en œuvre et les inviter à prendre activement part à l'examen de la performance.**

Voir ci-dessus	Voir ci-dessus
----------------	----------------

- **Établir des canaux de communication pour s'engager avec les salariés et autres parties prenantes pour entendre leurs idées, aborder leurs préoccupations et protéger «les plaignants».**

Les salariés sont conviés aux réunions de concertation des parties prenantes (cf. ci-dessus).	
---	--

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

--	--

