

## MODELE A REMPLIR POUR PREPARER LA PRESENTATION DE SA COP LORS DES REUNIONS DE REVUE PAR LES PAIRS

Ce document répertorie les 21 critères nécessaires pour qualifier sa COP en tant que "GC Advanced" et les bonnes pratiques associées. Merci de noter dans la colonne "Réponse de l'entreprise" la manière dont vous répondez à une bonne pratique et où sont noté les informations relatives à cette bonne pratique dans votre COP ou rapport annuel/développement durable.

NB: n'hésitez pas à supprimer les lignes portant sur les bonnes pratiques que vous ne mettez pas en œuvre, dans un souci de lisibilité.



Entreprise:

SNCF

Année de la COP :

2015

### Questions d'auto-évaluation

**1. Votre COP contient-elle, si pertinent, une description de politiques et de pratiques liées aux opérations de votre entreprise dans des zones à haut risque et/ou affectées par un conflit ?**

Oui	→ 3 questions supplémentaires en Annexe
Non	non

**2. Comment l'exactitude et le périmètre des informations dans votre COP est-elle évaluée par un tiers crédible?**

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise
Evaluation planifiée décrite dans la COP	Le bilan RSE répond à l'article 225 du Grenelle de l'environnement et est attesté par les commissaires aux comptes. Tous les éléments se trouvent à la page 107 du rapport.
Panel multi-parties prenantes	
Panel de pairs	
Assureurs indépendants	
Panel de parties prenantes	
Autre bonne pratique	

**3. Votre COP intègre-t-elle un des hauts standards de transparence et divulgation suivant :**

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise
Appliquer les lignes directrices du GRI	
Se qualifier au minimum pour le niveau B du GRI	
Se conformer à l'option 'critères exhaustifs' du GRI G4	
Se conformer à l'option 'critères essentiels' du GRI G4	
Fournir des informations sur le profil et le contexte opérationnel de l'entreprise	

### I. Planter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations

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

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Politiques, procédures et activités planifiées	Dans le cadre de la réorganisation du Groupe en 3 EPICs, des réflexions sont en cours pour pérenniser la mise en place de structures dédiées à la RSE dans chacune des entités du Groupe	
Donner la responsabilité exécutive de la stratégie RSE aux fonctions pertinentes	La stratégie RSE est portée au plus haut niveau de l'entreprise. Au sein du Conseil d'Administration, le Comité de Cohérence Economique et Social émet régulièrement des avis sur la stratégie et la performance RSE. La Direction du Développement Durable est rattachée au Secrétariat Général et est en charge de la définition et du déploiement de la politique RSE de l'entreprise dans chaque domaine d'activité. Des entités RSE sont définies dans de nombreuses branches du Groupe. Par ailleurs, des réseaux régionaux sont pilotés par la Direction du Développement Durable (COREN, CLES, MES). La Direction des achats dispose depuis 2008 d'un service de 15 personnes dédié aux achats responsables. Des correspondants régionaux (CADES) sont également chargés de déployer la politique achats responsables.	Bilan RSE 2014 pages 92 et 93
Aligner les stratégies, objectifs, et formes d'incitation de toutes les filiales et unités opérationnelles avec la stratégie RSE	Des réunions sont organisées par la Direction du Développement Durable tous les deux mois (Ecomobilclub), regroupant les responsables RSE de chaque branche et filiale, afin de mettre en commun politiques et objectifs RSE. La préparation du bilan RSE permet également d'aligner les stratégies et certains objectifs avec les principales filiales du Groupe. En septembre 2013, la Direction du Développement Durable de SNCF a mis en place un Système d'Information DD (SIDD) qui permet de collecter et de consolider les indicateurs du rapport RSE. Il est également une source d'information qui permet la fixation d'objectifs à différents niveaux de management.	Bilan RSE 2014 pages 93 et 99
Attribuer la responsabilité en matière de RSE à un individu ou un groupe dans chaque unité ou filiale	Les branches majeures de l'entreprise disposent d'une entité en charge de sujets RSE ou d'une personne désignée. Gares&Connexions, SNCF Voyages, Transilien, SNCF Réseau, La Direction de l'Immobilier, SNCF Logistics, ainsi que les principales filiales (GEODIS, KEOLIS, etc.) disposent de ces entités. Il existe par ailleurs des référents éthiques dans chacune des branches de l'entreprise.	Bilan RSE 2014 pages 92 et 93
Concevoir une stratégie pour multiplier les synergies entre et parmi les domaines clés et pour gérer les compromis		

S'assurer que les différentes fonctions de l'entreprise se coordonnent étroitement pour maximiser la performance	<i>Les "Ecomobilclubs" organisés par la Direction du Développement Durable chaque mois permettent de pérenniser les synergies entre les branches et domaines de l'entreprise, de partager les sujets clés et de faire émerger des compromis sur les enjeux et objectifs du Groupe en matière de RSE. Ces réunions comprennent un représentant de chaque branche, domaine et filiale (parmi les principales).</i>	
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission du critère	<i>Une banque des preuves a été élaborée en 2013 afin de regrouper l'ensemble des bonnes pratiques de l'EPIC sur tous les sujets de la RSE, d'amener les différents acteurs, quels que soient leur fonction, leur activité ou leur positionnement géographique, de partager leurs actions, d'échanger et de les dupliquer.</i>	Bilan RSE 2014 page 93
<b>Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur</b>		
<b>Bonne pratique</b>	<b>Réponse de l'entreprise</b>	<b>Référence dans la COP</b>
Politiques, procédures et activités planifiées	<i>Le groupe veille à l'application dans sa chaîne de valeurs des 10 principes du pacte mondial, par la mise en place depuis 2011 d'une démarche d'évaluation des performances RSE des fournisseurs afin d'en maîtriser les risques. SNCF s'appuie pour cela sur EcoVadis. Les entreprises évaluées les moins matures sont accompagnées dans une démarche d'amélioration continue au travers de plans de progrès et d'audits. 290 fournisseurs ont été évalués, dont 80 fournisseurs supplémentaires en 2014, représentant 25% des achats de l'EPIC. Il en est de même pour GEODIS</i>	Bilan RSE 2014 page 83
Analyse de chaque segment de la chaîne de valeur, en dressant la carte de risques, opportunités et impacts	<i>Une cartographie des risques par secteur a été réalisée en 2011 et est réactualisée tous les ans</i>	
Communiquer les politiques et attentes envers les fournisseurs et les autres partenaires professionnels	<i>Depuis 2008, des critères de développement durable sont systématiquement intégrés dans les appels d'offres passés par la Direction des achats de l'EPIC. Il en est de même pour sa filiale GEODIS. Pour l'activité fret, une lettre d'engagement QHSE&amp;Sécurité sert de base pour des revues de sécurité avec les sous-traitants, notamment pour le transport de matières dangereuses.</i>	Bilan RSE 2014 page 83
Mettre en œuvre des mécanismes de surveillance pour la conformité des pratiques dans la sphère d'influence de l'entreprise	<i>Des audits sont effectués par la Direction des achats auprès des fournisseurs.</i>	
Sensibilisation, formation et autres types de renforcement des compétences avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels		
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission du critère		

**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**

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Politiques, procédures et activités planifiées		
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	<i>SNCF est dotée d'une Direction de l'éthique et de la déontologie Groupe. Celle-ci est rattachée à la Direction de la stratégie.</i>	Bilan RSE 2014 pages 95 et 96.
Déclaration d'engagement pour le respect et le soutien des Droits de l'Homme, approuvée au plus haut niveau de l'entreprise	<i>SNCF est signataire du Global Compact et s'engage au travers de son bilan RSE, disponible sur le site sncf.com. Cet engagement est également rappelé dans les documents d'appels d'offres. SNCF est également signataire de la Charte de la Diversité depuis 2004.</i>	Bilan RSE 2014 page 100
Déclaration d'engagement stipulant les attentes concernant les droits de l'homme envers le personnel, les partenaires, les autres parties prenantes, les produits et services	<i>Le Groupe a mis au point un ensemble d'outils complet de sensibilisation, de promotion et de conformité aux principes d'éthique et de déontologie : guide éthique du Groupe, charte éthique de l'achat Groupe qui se trouve sur le site sncf.com à destination des fournisseurs. Les filiales GEODIS et Keolis ont également des chartes et guides éthiques de conduite des affaires. Par ailleurs, SNCF a entamé en 2014 un partenariat avec Transparency International, pour une durée de 2 ans, afin de mettre en place une politique de transparence de ses données.</i>	Bilan RSE 2014 pages 80, 81, 82 95
Déclaration d'engagement publique, communiquée en interne et externe à toutes les parties prenantes		
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission du critère		

**Critère 4 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des droits de l'homme**

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Politiques, procédures et activités planifiées		
Processus pour s'assurer que les droits de l'homme internationaux sont respectés	<i>SNCF est dotée d'une Direction de l'éthique et de la déontologie Groupe. Celle-ci conduit des enquêtes internes, sur alerte interne et externe, dans tous les services du Groupe. Elle agit également sur la promotion de l'éthique, le contrôle de sa mise en oeuvre et la gestion des dispositifs d'alerte et de conseil. Elle appuie la Direction RH dans l'examen des dossiers de violence, harcèlement et discrimination au travail. Le Comité d'éthique Groupe, créé en 2006, agit en soutien de la Direction de l'éthique et de la déontologie. Il est présidé par Monique Sassier, membre du Conseil d'Administration, Médiatrice de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur. Le Comité éthique émet notamment des recommandations au Comité exécutif de SNCF en matière de politique éthique. Le réseau des référents éthique s'étend sur l'ensemble des domaines d'activité du Groupe et permet de relayer la politique, les outils, les messages portés au niveau national au plus près du terrain.</i>	Bilan RSE 2014 pages 95 et 96.
« Due diligence » continue qui inclut l'évaluation des impacts réels et potentiels sur les droits de l'homme		
Sensibilisation interne et formation sur les Droits de l'Homme pour la direction et les collaborateurs	<i>Le Groupe a mis au point un ensemble d'outils complet de sensibilisation, de promotion et de conformité aux principes d'éthique et de déontologie : Guide éthique du Groupe, Charte éthique de l'achat Groupe. Les filiales GEODIS et Keolis ont également des chartes et guides éthiques de conduite des affaires. 6 principes de bonne conduite ont été développés sur des sujets comme le respect des personnes, le respect du droit, le respect des principes de concurrence, le respect de la confidentialité, les bonnes pratiques dans la conduite des affaires ou le comportement attendu de chacun. Un catalogue de supports sont mis à disposition des salariés pour les aider à construire et diffuser les meilleures pratiques (mementos éthiques, guides pratiques pour les managers, etc.). Des matinées de l'éthique sont organisées pour tous les salariés afin d'ouvrir la réflexion et un débat sur des thèmes précis (harcèlement, lutte contre la corruption). Formations acheteurs SNCF mène de nombreuses actions en faveur de la diversité et pour lutter contre toute forme de discrimination. Ces actions visent à la qualification et à l'insertion des jeunes éloignés de l'emploi, à l'emploi et la carrière des femmes, des seniors et des personnes en situation de handicap. Le Groupe s'est investi en 2014 dans des programmes de promotion et de valorisation des singularités au sein de ses équipes, notamment par le biais de guides à destination des managers. Suite à un diagnostic diversité effectué en 2010, SNCF a élaboré un plan d'action de lutte contre les discriminations en 3 axes (objectivation des processus de gestion RH, actions pour prévenir et sanctionner les actes de discrimination avérés, promotion d'actions positives), renforcé par un dispositif d'alerte discrimination spécifique.</i>	Bilan RSE 2014 pages 80, 95 Bilan RSE pages 55 à 61

Mécanismes de plainte au niveau opérationnel pour les parties prenantes potentiellement impactées par les activités de l'entreprise	Plusieurs mécanismes de plainte existent au niveau opérationnel dont : Le dispositif de médiation clients : ce service constitue un mode de règlement simple des litiges entre SNCF et ses clients. Le médiateur est une personnalité indépendante nommée par le Président. Le dispositif de médiation pour les PME : la Charte des bonnes pratiques entre les grands donneurs d'ordres et les PME a institué le Médiateur PME afin d'équilibrer les relations dans un souci de pérennité, de confiance et d'intégration. SNCF, l'une des premières entreprises signataires de cette Charte, a nommé en avril 2010, Stéphane Volant, secrétaire général SNCF, Médiateur PME afin de faire entendre le point de vue des PME, d'offrir une solution d'écoute à l'amiable aux PME, d'encourager le dialogue entre les interlocuteurs. L'alerte professionnelle pour les salariés : ce dispositif permet à tout salarié du Groupe de signaler des faits ou des comportements qui sont contraires à la loi ou à la réglementation externe comme interne, ou encore qui sont de nature à affecter l'activité ou la réputation de l'entreprise.	Bilan RSE 2014 page 18 Site sncf.com (section fournisseurs) Bilan RSE 2014 page 81
Attribution des responsabilités pour traiter efficacement les impacts sur les droits de l'homme	cf. ci-dessus	
Processus de prise de décision en interne, budget et surveillance pour répondre efficacement aux impacts sur les droits de l'homme	cf. ci-dessus	
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		
Processus ou programmes en place pour soutenir les droits de l'homme par: le cœur de métier, investissement social, plaidoyer, partenariats etc.	Partenariat avec Transparency International Partenariat avec IMS Entreprendre pour la Cité	Bilan RSE 2014 page 100
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission du critère	Partenariat avec Transparency International Partenariat avec IMS Entreprendre pour la Cité Partenariat avec SOS Racisme	
<b>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</b>		
<b>Bonne pratique</b>	<b>Réponse de l'entreprise</b>	<b>Référence dans la COP</b>
Politiques, procédures et activités planifiées		
Système pour surveiller l'efficacité et la mise en œuvre des politiques de droits de l'homme, avec des mesures quantitatives et qualitatives	La Direction de l'éthique conduit des enquêtes internes, sur alerte interne ou externe, dans tous les services du Groupe. Pour cela, la Direction de l'éthique et de la déontologie a établi un protocole interne précis de gestion des dossiers.	Bilan RSE page 95
Suivi des retours d'informations internes et externes		
Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats		
Processus pour gérer les incidents que l'entreprise a causés ou auxquels elle a contribué pour les parties prenantes		
Mécanismes de plainte légitimes, accessibles, réguliers, équitables, transparents, compatibles avec la loi, sources d'apprentissage continu, basés sur l'implication et le dialogue	Plusieurs mécanismes de plainte existent au niveau opérationnel dont : Le dispositif de médiation clients : Ce service constitue un mode de règlement simple des litiges entre SNCF et ses clients. Le médiateur est une personnalité indépendante nommée par le Président. Le dispositif de médiation pour les PME : La charte des Bonnes Pratiques entre les grands donneurs d'ordres et les PME a institué le Médiateur PME afin d'équilibrer les relations dans un souci de pérennité, de confiance et d'intégration. SNCF, l'une des premières entreprises signataires de cette Charte, a nommé en avril 2010, Stéphane Volant, secrétaire général SNCF, Médiateur PME afin de faire entendre le point de vue des PME, offrir une solution d'écoute à l'amiable aux PME, encourager le dialogue entre les interlocuteurs. L'alerte professionnelle pour les salariés : ce dispositif permet à tout salarié du Groupe de signaler des faits ou des comportements qui sont contraires à la loi ou à la réglementation externe comme interne, ou encore qui sont de nature à affecter l'activité ou la réputation de l'entreprise.	Bilan RSE 2014 page 18 Site sncf.com (section fournisseurs) Bilan RSE 2014 page 81
Résultats de l'intégration des principes relatifs aux droits de l'homme		
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission du critère		
<b>Politiques et procédures fiables concernant les Normes internationales du travail</b>		
<b>Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes travail</b>		
<b>Bonne pratique</b>	<b>Réponse de l'entreprise</b>	<b>Référence dans la COP</b>
Politiques, procédures et activités planifiées		Bilan RSE 2014 pages 51 à 66
Référence aux conventions internationales pertinentes et à d'autres normes internationales dans les politiques d'entreprises	Référence au Global Compact dans les communications, dont le bilan RSE, référence aux conventions de l'OIT et au Global Compact dans les documents d'appels d'offres.	
Réflexion sur la pertinence des principes relatifs aux normes du travail pour l'entreprise		

Politique d'entreprise écrite pour respecter les droits du travail nationaux, les standards internationaux dans les activités internationales, et engager le dialogue avec les représentants d'organisation d'employés	<i>Le projet d'entreprise "Excellence 2020" met le développement humain et le bien-être de salariés au cœur de sa réussite.</i>	
Intégration de références aux principes contenus dans les normes internationales du travail dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents	<i>Démarche EcoVadis présentée plus haut. Par ailleurs, le respect des conventions de l'OIT fait partie des critères de sélection imposés aux entreprises candidates aux appels d'offres SNCF. SNCF travaille depuis 2012 avec E-Attestations, pour assurer le suivi de conformité des fournisseurs en phase d'exécution des marchés.</i>	Bilan RSE pages 82 et 83
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	<i>Politique de santé et sécurité au travail, dispositif lié aux risques psychosociaux, signature de la charte de la diversité (2004), accord collectif sur l'égalité hommes/femmes et sur la mixité, accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (2012-2015).</i>	Bilan RSE 2014 pages 51 à 66
Participation et leadership dans les efforts plus larges des organisations d'employeurs pour relever collectivement les défis concernant les normes du travail dans les pays d'opération	<i>Participation à la CER (Communauté Européenne du Rail), commission des DRH, comprenant une représentation des syndicats.</i>	
Engagement structurel avec un syndicat international, éventuellement via un accord-cadre mondial	<i>La Direction de SNCF et les représentants des salariés de 10 Etats d'Europe où SNCF est implanté, ont signé le 6 décembre 2012 un accord créant un Comité d'Entreprise Européen (CEE) Groupe. Composé de 26 membres, le CEE est devenu en 2013 le lieu de dialogue et d'échanges transnationaux sur les orientations stratégiques et les évolutions du Groupe dans les domaines économique et social.</i>	Bilan RSE 2014 page 65
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère		
<b>Critère 7: La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail</b>		
<b>Bonne pratique</b>	<b>Réponse de l'entreprise</b>	<b>Référence dans la COP</b>
Politiques, procédures et activités planifiées		
Evaluations des risques et impacts concernant les normes du travail	<i>La Qualité de Vie au Travail (QVT) est l'un des axes majeurs de réflexion et d'action de la Direction des ressources humaines et est au cœur du projet d'entreprise "Excellence 2020". Un observatoire de la Qualité de Vie au Travail a été créé en 2009 et rassemble des représentants de l'entreprise, des organisations syndicales et de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT). L'observatoire a pour mission de veiller à la qualité de vie des salariés tout au long de leur carrière.</i>	Bilan RSE 2014 page 54
Mécanismes de dialogue avec les syndicats pour discuter régulièrement et vérifier les progrès de l'entreprise relatifs aux normes du travail	<i>Le dialogue social est une pierre angulaire du fonctionnement de l'entreprise, dont l'organisation est spécifiée dans le premier chapitre du Statut des relations collectives entre SNCF et ses personnels (RH0001), pour ce qui concerne l'EPIC. Depuis très longtemps, l'EPIC a initié des accords collectifs relatifs aux droits syndicaux au sein de l'entreprise. Un premier accord collectif sur la promotion et le déroulement de carrière des permanents syndicaux a été signé en décembre 1981 et complété en 1996. Au sein de l'EPIC SNCF il y a environ 500 CHSCT. Les filiales du Groupe disposent également d'instances représentatives des salariés conformément aux législations locales en vigueur. Pour Keolis, toutes les filiales de plus de 50 salariés en France sont dotées d'un Comité d'entreprise et sont couvertes par des comités d'hygiène, de sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT).</i>	
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	<i>L'exercice du droit syndical, le rôle et les missions des différentes instances de représentation du personnel sont portés à la connaissance des salariés au travers de l'information. A titre d'exemple, l'EPIC SNCF fournit un livret d'accueil à chaque nouvel embauché, dans lequel sont présentées les différentes organisations syndicales, les IRP ainsi que leur rôle. Au moment de chaque élection professionnelle, la SNCF communique largement auprès des salariés sur l'importance qu'elle revêt, son déroulement, ses enjeux, notamment via les journaux internes et l'Intranet. Toutes les organisations syndicales ont leur site internet en "liste blanche". Cela signifie que n'importe quel salarié de l'entreprise qui n'a pas accès à internet peut néanmoins accéder aux sites internet des différents syndicats par le biais de l'intranet. Des formations concernant le rôle et le fonctionnement des organisations syndicales sont destinées aux salariés spécialisés dans les métiers RH.</i>	
Engagement actif avec les fournisseurs concernant les défis relatifs aux normes du travail		
Mécanismes de plainte, canaux de communication et autres procédures 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	<i>Organisations syndicales, IRP, CHSCT, Systèmes d'alerte professionnelle décrits plus haut, enquêtes de satisfaction auprès des salariés.</i>	
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère		
<b>Critère 8 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail</b>		
<b>Bonne pratique</b>		<b>Référence dans la COP</b>

Politiques, procédures et activités planifiées		
Système pour tracer et mesurer la performance		
Dialogues avec les représentants des organisations de travailleurs pour vérifier régulièrement les progrès effectués et identifier conjointement les priorités pour l'avenir	<p>Les IRP, prévues par le Statut, assurent la représentation et l'information des salariés dans le cadre général de la gestion de l'entreprise. Elles peuvent revendiquer de nouveaux droits (les délégués syndicaux), présenter à l'employeur des réclamations individuelles ou collectives d'agents (les délégués du personnel) ou veiller au bon respect des normes légales, statutaires ou conventionnelles (le CHSCT pour les domaines hygiène, sécurité).</p> <p>Il existe des IRP à tous les niveaux de l'entreprise (local, régional et national). Elles sont généralement formées de représentants élus par les salariés (sauf les délégués syndicaux, désignés par les OS, et les membres du CHSCT).</p> <p>SNCF a mis en place, conformément à la Loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, une Base de Données Economiques et Sociales (BDES). cette base constitue le support de la nouvelle consultation du CCE sur les orientations stratégiques de l'entreprise.</p>	Bilan RSE 2014 page 65
Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer les conditions de travail des entreprises dans la chaîne logistique		
Processus pour impliquer positivement les fournisseurs pour aborder les défis par des systèmes pour améliorer les pratiques sur les lieux de travail		
Résultats de l'intégration des principes relatifs aux Normes du travail	Le panorama social Groupe ainsi que le bilan social de l'EPIC présentent chaque année les résultats des politiques et actions RH menées par SNCF et ses filiales.	
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère		
<b>Politiques et procédures fiables concernant la protection de l'environnement</b>		
<b>Critère 9 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement</b>		
<b>Bonne pratique</b>	<b>Réponse de l'entreprise</b>	<b>Référence dans la COP</b>
Politiques, procédures et activités planifiées		Bilan RSE 2014 pages 22 à 50
Evaluations des risques et impacts concernant la protection de l'environnement	SNCF réalise régulièrement son bilan carbone depuis 2008. En 2013, l'entreprise a élaboré un référentiel d'appui (RA00342) qui présente l'Organisation, les compétences et les outils liés aux Gaz à Effet de Serre (GES). Il présente les enjeux réglementaires et les engagements de SNCF en matière de Gaz à Effet de Serre, précise le rôle des acteurs internes et externes, décrit les outils développés par SNCF pour aborder ce sujet, identifie les services qui gèrent la pérennité des bases de données.	Bilan RSE 2014 page 35
Référence aux conventions internationales pertinentes et à d'autres dispositifs internationaux		
Réflexion sur la pertinence de la gestion durable de l'environnement pour l'entreprise		
Politique d'entreprise écrite sur la gestion durable de l'environnement	La politique de l'entreprise est décrite dans le bilan RSE en pages 22 à 50.	
Intégration de standards environnementaux minimums dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels importants	Via son programme IMPULSIA, SNCF intègre des critères environnementaux tout au long du processus achat (de la définition du besoin à l'attribution du contrat).	Bilan RSE 2014 page 41
Engagements spécifiques et objectifs pour des années déterminées	La liste des engagements spécifiques et objectifs se trouve dans le bilan RSE	
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère		
<b>Critère 10: La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à l'environnement</b>		
<b>Bonne pratique</b>	<b>Réponse de l'entreprise</b>	<b>Référence dans la COP</b>
Politiques, procédures et activités planifiées		
Evaluations des risques et impacts environnementaux	<p>SNCF assure un suivi continu de ses installations et sites sensibles. Le Projet CUTE (Chantier d'Urgence Traction Economie d'Energie) concerne la rénovation du parc de stations services (lancé en 2007) et le programme CEPIA (conformité Eau Potable, Incendie et Assainissement) mis en oeuvre en 2014 prévoit un investissement sur une période de 14 ans (2014-2028) sur 60 sites majeurs pour l'entreprise.</p> <p>SNCF travaille sur la réduction de ses rejets dans l'eau, dans l'air et dans le sol, sur la maîtrise des ambiances sonores ainsi que sur la protection de la biodiversité sur ses emprises ferroviaires.</p> <p>L'organisation de SNCF pour prendre en compte les questions environnementales est décrite dans le référentiel interne "RG 0033". Les démarches de certification ISO 14001 et le déploiement de Systèmes de Management Environnemental (SME) constituent les soutiens au management de l'environnement de l'entreprise.</p>	Bilan RSE 2014 pages 39 à 46
Evaluations de l'impact du cycle de vie des produits, assurant des politiques de gestion écologiques	Une démarche de formalisation de l'économie circulaire a été engagée en 2012. La politique a été validée par le Comité Exécutif en décembre 2013 et est articulée autour de 8 axes prioritaires décrits dans le bilan RSE.	Bilan RSE 2014 pages 47 à 50

Attribution des responsabilités dans l'organisation	<i>L'attribution des responsabilités dans l'organisation est décrite dans le référentiel interne RG0033. Le Pôle Environnement de la Direction du développement durable anime un réseau de COordinateurs Régionaux ENvironnement (COREN), chargés d'animer et de coordonner le management de l'environnement dans leur région. Eux-mêmes animent les réseaux de Coordinateurs Locaux Environnement(CLE), présents dans chaque établissement et en charge d'assurer la mise en oeuvre des programmes nationaux environnement.</i>	Bilan RSE 2014 page 92
Sensibilisation interne et formation sur la gestion durable de l'environnement pour la direction et les employés	<i>La filiale EFFIA Synergie assure les formations à l'environnement dans des domaines ciblés tels que l'environnement industriel, les déchets, les SME, les audits environnementaux, les ICPE, les outils informatiques dédiés à l'environnement. Par ailleurs des modules de formation sont prévus pour les cadres supérieurs sur les enjeux du développement durable.</i>	Bilan RSE 2014 page 41, 93 et 94
Mécanismes de plainte, canaux de communication 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		
<b>Critère 11 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'environnement</b>		
<b>Bonne pratique</b>	<b>Réponse de l'entreprise</b>	<b>Référence dans la COP</b>
Politiques, procédures et activités planifiées		
Système pour tracer et mesurer la performance basé sur des mesures de performance standardisées	<i>SNCF dispose de différents outils pour tracer et mesurer la performance : le bilan carbone décrit plus haut en est un. Par ailleurs le Système d'Information Développement Durable (SI DD) permet de collecter et de consolider pour le Groupe une grande variété d'indicateurs dont les indicateurs environnementaux. La banque des preuves permet de connaître les bonnes pratiques et leur déploiement dans les régions et établissements. D'autres outils spécifiques comme CRISTAL (système d'information géographique), IMPACT et OASYS ont été développés. OASYS est un outil qui permet de donner aux directeurs d'établissements une visibilité sur la performance environnementale de leur entité à partir d'un référentiel propre à SNCF et à leur activité. OASYS identifie les actions qui vont permettre à un établissement de réduire ses consommations et son impact sur l'environnement. Le résultat se présente sous la forme d'un graphique unique en « radar ». Chacun des 10 enjeux environnementaux (eau, déchets, énergie,...) d'entreprise est évalué de 1 à 4. IMPACT est un outil qui permet de collecter un certain nombre d'informations concernant les déchets (leur nature et leur quantité produites, traçabilité réglementaire), les ICPE (responsabilités, niveau de conformité administrative et technique, etc.), l'eau et les incidents environnementaux.</i>	Bilan RSE 2014 pages 35, 39, 41, 93, 99, 102 103 106
Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats	<i>Le bilan RSE ainsi que les différents indicateurs sont revus en COMEX et présentés au Conseil d'administration.</i>	Bilan RSE page 92
Processus pour gérer les incidents	<i>L'outil Impact permet d'identifier et de gérer les incidents environnementaux</i>	
Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer la performance des entreprises de la chaîne logistique concernant les impacts environnementaux.	<i>Cf. Evaluation EcoVadis décrite plus haut</i>	Bilan RSE 2014 page 83
Résultats de l'intégration des principes relatifs à l'environnement	<i>Les résultats sont présentés chaque année dans le bilan RSE, aux paragraphes "évolution des indicateurs"</i>	
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère		
<b>Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption</b>		
<b>Critère 12 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption</b>		
<b>Bonne pratique</b>	<b>Réponse de l'entreprise</b>	<b>Référence dans la COP</b>
Politiques, procédures et activités planifiées		
Soutien de la direction envers la lutte contre la corruption	<i>En 2014, le Comité d'Ethique Groupe a lancé un ensemble de travaux d'étude internes au sujet de la lutte contre la corruption. Une « Note aux dirigeants » co-signée par le président et le président délégué du Directoire, ainsi que le programme de prévention de la corruption adopté par le Comité d'Ethique du groupe SNCF ont été envoyés en mars 2015 à l'ensemble du top management du Groupe. Cette note appelle l'attention des destinataires sur l'importance de ce programme en termes d'exemplarité du groupe SNCF et sollicite leur contribution active à sa mise en œuvre effective en 2015.</i>	Bilan RSE 2014 pages 80 et 81
Politique formelle et publique de tolérance-zéro pour la corruption	<i>Adopté en décembre 2014, le programme de prévention comporte 6 grandes lignes directrices et 15 actions. Ce programme sera déployé au cours de l'année 2015. Keolis a intégré le programme "Konformité" dans son projet d'entreprise, qui repose sur 3 piliers dont un concernant la prévention de la corruption et de la fraude.</i>	Bilan RSE 2014 pages 80 et 81
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	<i>Signature du Pacte Mondial</i>	
Déclaration de soutien aux structures légales régionales et internationales pertinentes		
Politiques détaillées pour les zones à hauts risques de corruption		



Politique anti-corruption concernant les partenaires professionnels		
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère		
<b>Critère 13: La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption</b>		
<b>Bonne pratique</b>	<b>Réponse de l'entreprise</b>	<b>Référence dans la COP</b>
Politiques, procédures et activités planifiées		
Réalisation d'évaluation des risques pour les potentielles zones de corruption	<i>Partenariat en cours pour 2 ans avec Transparency International</i>	Bilan RSE 2014 page 80
Procédures des Ressources humaines qui soutiennent l'engagement ou la politique anti-corruption, incluant communication et formation pour tous les employés	<i>Procédures portées par la Direction de l'éthique avec l'appui de la DRH</i>	
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-corruption	<i>La charte éthique et le guide éthique de l'achat rappellent les droits et les devoirs des acteurs de l'achat. Evaluation EcoVadis des fournisseurs</i>	Bilan RSE 2014 page 82, 83
Responsabilité de la direction pour mettre en œuvre les engagements et politiques anti-corruption	<i>Planifié : Il est prévu, dans un premier temps, de procéder à l'analyse du « risque corruption » lié aux activités et métiers du groupe et d'identifier les personnels qui semblent les plus exposés potentiellement à un tel risque. Afin d'apporter une aide méthodologique dans cette démarche d'analyse, le Directeur de l'éthique et de la déontologie a fait parvenir, en mars 2015 aux directeurs d'activité, branches et directions, un document de cartographie des risques pour leur permettre de mieux appréhender leur exposition au risque corruption. Pour les personnels pour lesquels il apparaîtra souhaitable, voire indispensable, d'aller plus loin en organisant une formation approfondie, la direction de l'éthique et de la déontologie proposera aux activités, branches et directions, un prestataire préalablement sélectionné par elle, en mesure de dispenser une formation en adéquation avec leurs préoccupations et spécificités propres. Par ailleurs, la direction de l'Ethique et de la Déontologie compte former l'ensemble des référents éthique du groupe sur ce sujet en 2015, afin de leur permettre par la suite de mener des actions de sensibilisation au sein de leur entité respective.</i>	
Canaux de communication et mécanismes de suivi pour rapporter les préoccupations ou demander conseil	<i>Le système d'alerte professionnelle décrit plus haut</i>	Bilan RSE 2014 page 81
Comptabilité interne et procédures d'audits concernant l'anti-corruption		
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère		
<b>Critère 14 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption</b>		
<b>Bonne pratique</b>	<b>Réponse de l'entreprise</b>	<b>Référence dans la COP</b>
Politiques, procédures et activités planifiées		
Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats		
Processus pour gérer les incidents	<i>Système d'alerte professionnelle et enquêtes internes de la Direction de l'éthique.</i>	
Cas judiciaires publics concernant la corruption		
Utilisation d'assurance externe indépendante pour les programmes anti-corruption		
Résultats de l'intégration des principes relatifs à la lutte contre la corruption		
Résultats des mesures de lutte contre la corruption		
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère	<i>Le programme de prévention porté par le Comité d'éthique Groupe comprend la mise en place d'audits réguliers sur la mise en œuvre du programme de prévention et de lutte contre la corruption. Des due diligences spécifiques doivent être conduites par chaque entité du groupe SNCF en cas de fusion et/ou d'acquisitions afin de s'assurer que l'entité visée applique des standards adéquates en matière de politique anticorruption. De ce fait, les directions de chaque entité en charge des opérations de fusion/acquisition, devront conduire ces due diligences en s'appuyant sur les recommandations développées par Transparency International. La Direction des Audits et Risques Groupe de l'EPIC SNCF inclut dans son programme d'audit, une évaluation sur la mise en œuvre du programme anticorruption: impact des actions de sensibilisation, quantité et qualité des formations, qualité du corpus documentaire, etc..., tant au sein du groupe public ferroviaire qu'au sein des filiales.</i>	
<b>II. Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies</b>		
<b>Critère 15: La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU</b>		
<b>Bonne pratique</b>	<b>Réponse de l'entreprise</b>	<b>Référence dans la COP</b>
Politiques, procédures et activités planifiées		



Aligner la stratégie du cœur de métier avec un ou plusieurs Objectifs des Nations Unies pertinents	<i>En 2014, afin d'identifier les enjeux les plus pertinents pour SNCF, l'entreprise a sollicité ses parties prenantes. L'élaboration de ces enjeux et les entretiens avec les parties prenantes se sont appuyés sur un socle de référentiels dont la norme ISO 26000, le Pacte Mondial, les Objectifs du Millénaire pour le Développement, les bases d'évaluation des agences de notation extra-financières, les enquêtes clients, etc. A la suite de ces entretiens une matrice de matérialité a été élaborée.</i>	Bilan RSE 2014 page 85
Développement de produits, services et de modèles d'entreprises qui contribuent aux objectifs et thèmes des Nations Unies	<i>Pour les parties prenantes comme pour l'entreprise (matrice de matérialité) l'un des enjeux majeurs pour SNCF, "cœur de métier", est une mobilité durable pour tous. Cela fait également partie du projet excellence 2020 de l'entreprise. Cet enjeu est développé en pages 11 à 28 du bilan RSE 2014. Pour cela l'entreprise travaille sur l'accessibilité tarifaire des offres de transport. Le groupe s'est engagé dans une politique volontariste de petits prix, notamment grâce à OUIGO, IDTGV et Prem's (pages 19,20) SNCF poursuit également depuis de nombreuses années un programme de mise en accessibilité physique des gares et des trains, pour tous les voyageurs (pages 20 à 22). SNCF développe également son offre de services en porte-à-porte en favorisant les nouvelles mobilités à moindre impact, comme l'autopartage, le covoiturage, la location de vélos (pages 23 à 25). Pour le transport de marchandises, l'objectif de l'entreprise est de favoriser les offres globales multimodales moins émettrices de Gaz à Effet de Serre et de polluants atmosphériques, par le biais du report modal, du transport combiné rail-route, des autoroutes ferroviaires, l'utilisation de véhicules plus propres, etc. (pages 26 à 28).</i>	BILAN RSE 2014 pages 11 à 28
Adopter ou modifier les procédures opérationnelles pour maximiser la contribution aux objectifs et thèmes des Nations Unies		
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère		
<b>Critère 16 : La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie</b>		
<b>Bonne pratique</b>	<b>Réponse de l'entreprise</b>	<b>Référence dans la COP</b>
Politiques, procédures et activités planifiées		
Rechercher des investissements sociaux et des contributions philanthropiques liés au cœur de métier ou au contexte opérationnel de l'entreprise	<i>SNCF se trouve confronté à différents problèmes de cohésion sociale au sein des territoires. Le Groupe agit à son niveau pour contribuer à renforcer ce lien social. La mise en place de chantiers d'insertion favorise l'insertion des chômeurs de longue durée ou des jeunes non qualifiés (page 69). SNCF agit contre l'exclusion et la grande pauvreté dans les gares (pages 70 et 71). Elle accueille des personnes pour effectuer des Travaux d'Intérêt Général (TIG) et des mesures de réparation pénale (pages 71 et 72). L'entreprise participe à l'économie sociale et solidaire en développant les achats solidaires en partenariat avec des associations spécialisées ou des entreprises d'insertion (page 68). Elle est un partenaire économique majeur des territoires au travers de sa politique d'achats, notamment auprès de 22 000 PME, générant près de 100 000 emplois indirects (page 75). Aux côtés des collectivités locales et des entreprises de service public, SNCF s'investit dans la création de Point Information Médiation Multi Services (PIMMS - page 70), agit pour les jeunes avec les emplois d'avenir (pages 60 et 61), incite à l'entrepreneuriat avec SNCF Développement (pages 75 et 76). Comme employeur mais aussi comme acheteur, SNCF joue ainsi son rôle majeur dans le soutien aux personnes les plus fragiles dans le périmètre de ses activités, et dans le développement des territoires sur lesquels l'entreprise est présente.</i>	Bilan RSE 2014 pages 67 à 76
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	<i>SNCF Développement est la filiale de développement économique et de soutien à l'entrepreneuriat de SNCF. Elle accompagne les mutations industrielles des activités et territoires à fort ancrage ferroviaire comme le Nord-Pas de Calais, la Lorraine, ou la Haute Marne. elle oeuvre pour la redynamisation de leur tissu économique et social, en tenant compte des spécificités des écosystèmes où elle intervient, par le soutien des entrepreneurs porteurs de projets, la promotion d'initiatives locales innovantes, l'accompagnement des territoires par des programmes de mécénat notamment.</i>	Bilan RSE 2014 pages 75 et 76
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère		
<b>Critère 17 : La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique</b>		
<b>Bonne pratique</b>	<b>Réponse de l'entreprise</b>	<b>Référence dans la COP</b>
Politiques, procédures et activités planifiées		
Engagement public sur l'importance d'agir sur un ou plusieurs objectif(s)/thème(s) des Nations Unies	<i>SNCF a signé en 1999 la charte des entreprises publiques pour l'environnement, est signataire du Pacte mondial depuis 2003, de la charte du développement durable de IUITP ( Union Internationale des Transports Publics) depuis 2005, de la charte Gares Européennes et Solidarité depuis 2008, etc.</i>	Bilan RSE 2014 page 100

Encourager les dirigeants d'entreprises à participer à des sommets, conférences au sujet des politiques publiques en relation avec les thèmes des Nations Unies	Participation active de SNCF à la COP 21 prévue en décembre 2015 (préparation et déroulement de l'événement).	
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère		
<b>Critère 18 : La COP décrit des partenariats et une action collective</b>		
<b>Bonne pratique</b>	<b>Réponse de l'entreprise</b>	<b>Référence dans la COP</b>
Politiques, procédures et activités planifiées		
Développer et implémenter des partenariats avec des organisations publiques ou privés sur le cœur de métier, les investissements sociaux et ou plaidoyer	Les partenariats développés par l'entreprise sont présentés à la page 86 du bilan RSE.	Bilan RSE 2014 page 86
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	La Charte Gare Européenne & Solidarité est une coopération européenne autour de 12 entreprises ferroviaires pour répondre au défi commun de la prise en charge des personnes en errance dans le gares (page 70). Partenariats Orée et Valtex (page 49).	Bilan RSE 2014 pages 49 et 70
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère		
<b>III. Gouvernance et leadership de la RSE</b>		
<b>Critère 19 : La COP décrit l'engagement du Président et de la direction</b>		
<b>Bonne pratique</b>	<b>Réponse de l'entreprise</b>	<b>Référence dans la COP</b>
Politiques, procédures et activités planifiées		
Le PDG délivre un engagement public explicite, démontre un leadership personnel concernant la RSE et l'engagement envers le Global Compact	L'éditorial du bilan RSE est signé par le Président Guillaume Pépy	Bilan RSE 2014
Le PDG promeut des initiatives améliorant la durabilité du secteur d'activité de l'entreprise et conduit le développement de standards pour l'industrie	Lors du Business and Climate Submit du 20 et 21 mai 2015, le Président Guillaume Pépy est intervenu à la table ronde "Cities" et a publiquement soutenu l'intérêt écologique et social des modes de transport partagés pour les voyageurs et multimodaux pour les marchandises.	
Le PDG 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 la direction		
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère		
<b>Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance</b>		
<b>Bonne pratique</b>	<b>Réponse de l'entreprise</b>	<b>Référence dans la COP</b>
Politiques, procédures et activités planifiées		
Le Conseil d'administration assume la responsabilité et la surveillance de la stratégie et de la performance long terme de RSE	Les membres du Conseil d'Administration valident le bilan RSE et y attachent une attention particulière.	
Le Conseil d'administration établit un Comité ou attribue la RSE à un membre du Conseil.	Le Comité de Cohérence Economique et Social est chargé plus spécifiquement d'émettre un avis sur la stratégie, les politiques et la performance RSE. Les membres du Comité sont : Mme Martin (Présidente du CCES -Représentante (CGT) des salariés), Anne LASSMAN-TRAPPIER(France Nature Environnement), Marc DEBRINCAT(Responsable juridique de la FNAUT), Denis MORIN (Directeur du Budget au ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi) Un représentant de M. le commissaire du Gouvernement, Un représentant de la mission de contrôle économique et financier des transports (MCEFT), Alain PROUVENQ (Représentant (CGT) des salariés), Thierry MARTY (Représentant (UNSA) des cadres), Alain CAMBI (Représentant (SUD Rail) des salariés), Pascal LANZILLOTTI (Représentant (CFDT) des salariés) ☐	Bilan RSE 2014 page 92
Le Conseil approuve le reporting formel en matière de la RSE (COP)		
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère		
<b>Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes</b>		
<b>Bonne pratique</b>	<b>Réponse de l'entreprise</b>	<b>Référence dans la COP</b>
Politiques, procédures et activités planifiées		
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	En 2014, afin d'identifier les enjeux les plus pertinents pour SNCF, l'entreprise a sollicité ses parties prenantes. 6 catégories de parties prenantes ont été questionnées. L'élaboration de ces enjeux et les entretiens avec les parties prenantes se sont appuyés sur un socle de référentiels dont la norme ISO 26000, le Pacte Mondial, les Objectifs du Millénaire pour le Développement, les bases d'évaluation des agences de notation extra-financières, les enquêtes clients, etc. A la suite de ces entretiens une matrice de matérialité a été élaborée.	Bilan RSE 2014 page 85

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	<i>SNCF a de multiples parties prenantes avec lesquelles elle a organisé, au cours du temps, un dialogue à différents niveaux. Pour cela elle a mis en place plusieurs outils : enquêtes, panels, baromètres (pages 18 et 19), chaires (page 86), conseils consultatifs (exemple page 18 et 21), etc.</i>	Bilan RSE 2014 pages 18, 19, 21, 84, 85 et 86
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 "lanceurs d'alerte"	<i>Protection des lanceurs d'alertes (page 81 du bilan RSE), enquêtes salariés (page 54)</i>	Bilan RSE 2014 pages 54, 81
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère		

## ANNEXE: Economie et Paix

*Questions pour les participants ayant répondu "Oui" à la première question d'auto-évaluation*

### 1. La COP décrit les politiques et pratiques liées aux opérations du cœur de métier de l'entreprise dans les zones à haut risque ou affectées par des conflits

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Politiques, procédures et activités planifiées		
Informations sur la manière dont les politiques, stratégies et opérations ont été adaptées au contexte spécifique des zones à haut risques ou de conflits basé sur la « due diligence »		
Adhésion aux meilleures pratiques même où la loi nationale établie une norme inférieure, y compris dans la gestion des services de sécurité		
Gestion de la chaîne logistique pour éviter de contribuer au conflit par les décisions d'achat et les pratiques		
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes		

### 2. La COP décrit les politiques et pratiques liées aux relations avec les gouvernements dans les zones à haut risques ou affectées par des conflits

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Politiques, procédures et activités planifiées		
Evaluation des opportunités pour un engagement constructif avec les acteurs du gouvernement afin de soutenir la paix		
Mesures engagées pour éviter toute complicité dans la violation des droits de l'homme par les acteurs du gouvernement		
Pratiques de management visant à prévenir les relations corrompues avec les représentants des gouvernements		
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes		

### 3. La COP décrit l'implication de parties prenantes locales et les activités d'investissement social stratégique de l'entreprise dans les zones à haut risques ou affectées par des conflits

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans la COP
Politiques, procédures et activités planifiées		
Evaluation des opportunités pour un engagement constructif avec les acteurs du gouvernement afin de soutenir la paix		
Mécanismes d'implication des parties prenantes dans l'entreprises et les opérations contractuelles		
Approches de l'implication des parties prenantes incluant la société civile, les organisations internationales etc.		
Actions pour une relation constructive et pacifique entre la communauté et l'entreprise		
Projets d'investissements sociaux durables		
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes		