



Global Compact
Network France

Les 21 critères du niveau GC Advanced



Informations générales

1. Veuillez indiquer le titre de votre communication

Les engagements de Vallourec en faveur du Développement Durable

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 ?

Année 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	Droit 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.
 - *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
 - *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.*

Les autres indicateurs ont été construits en s'inspirant de ceux publiés par la Global Reporting Initiative (GRI), dont l'objectif est de faciliter la mesure des performances économiques, environnementales et sociales des sociétés sur une base mondiale et en se conformant aux règles de reporting fixées par la loi dite Grenelle 2 et ses textes d'application

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*

☐ 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

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

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.
- 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 dans ce domaine.*

Cliquez ici pour entrer du texte.

Référence
dans la COP

- ☒ 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.

Le Plan Stratégique Développement Durable 2015-2020 est déployé dans le groupe en conformité avec les principes du Global Compact par toutes unités les opérationnelles et fonctionnelles sous la supervision de la Direction du Développement Durable

Voir page 1
du chapitre 4

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

Le plan stratégique en matière de Développement Durable et de Responsabilité Sociale d'Entreprise est intégré dans les orientations stratégiques du Groupe. Ce plan stratégique a été présenté à nouveau au Group Management Committee en juillet 2016 pour être décliné au niveau des 4 régions en priorités spécifiques. Il a été présenté au Conseil de surveillance en février 2017

Voir page 1
du chapitre 4

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

NON

Voir page 1
du chapitre 4

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

C'est l'objet de l'examen périodique par le GMC (équivalent du Comex)

Référence
dans la COP

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

Cliquez ici pour entrer du texte.

Voir page 1
du chapitre 4

- ☐ 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 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.
- 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 dans ce domaine.

Cliquez ici pour entrer du texte.

Référence
dans la COP

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

En 2016, Vallourec a élaboré sa matrice de « matérialité » avec le concours d'un consultant spécialisé. Elle a permis, dans le cadre d'une méthodologie éprouvée, de recueillir l'opinion de nos principales parties prenantes sur les 30 enjeux qui avaient été identifiés comme importants et en lien avec les spécificités de l'entreprise. Ce recueil s'est déroulé sur la base de questionnaires et d'entretiens avec des cadres dirigeants, des employés, des investisseurs, des clients, des fournisseurs, des ONG et média. Au total, 200 questionnaires ont été adressés avec un taux de réponse global de près de 60 %. Cette matrice a permis de valider que les enjeux identifiés étaient pertinents et que l'importance accordée par l'entreprise à ces enjeux était en ligne avec le point de vue de ses parties prenantes. Elle démontre également que les actions du plan stratégique y répondent globalement bien, tout en faisant ressortir que les problématiques de la transition énergétique et de la santé doivent être mieux prises en compte

Voir page 1
du chapitre 4

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

La Direction Achats a mis en place un système d'information spécifique pour manager les achats et les fournisseurs de manière intégrée et avec tous les niveaux de vision, du niveau local au niveau mondial. Ce système, qui est monté en puissance en 2016 pour être pleinement opérationnel en 2017, contient en particulier une fiche signalétique précise pour chaque fournisseur dans laquelle les critères du développement durable et de la sécurité tiennent une large place. Il permet également de gérer les plans d'actions d'amélioration et de développement des fournisseurs. Les exigences de Vallourec en matière de développement durable, d'éthique et de sécurité sont toujours l'un des messages principaux délivrés aux fournisseurs lors des Top Management Meetings (TMM) organisés régulièrement avec les plus gros fournisseurs du Groupe.

Voir page 29
du chapitre 4

- ☒ 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.

La Direction des Achats utilise auprès de ses fournisseurs un référentiel d'audit renouvelé et amélioré, intégrant toujours très significativement les critères du développement durable, de l'éthique et de la sécurité. Elle poursuit la campagne d'évaluation formelle et systématique des fournisseurs (production et hors production) en matière de responsabilité sociale et environnementale, toujours avec l'aide du même cabinet spécialisé. En outre conformément aux récentes lois américaines et directives européennes, Vallourec est également engagé dans la surveillance d'éventuels « minéraux de la guerre » (« Conflict Minerals ») en provenance de certains pays d'Afrique et qui pourraient être utilisés par ses fournisseurs.

Voir page 29
du chapitre 4

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

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
-----------------------------------	--------------------------

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.

- ☐ 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 dans ce domaine.

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

- ☒ 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.).

- ☐ 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.

Dans son « Accord sur les principes de responsabilité applicables dans le groupe Vallourec », approuvé par le Comité européen le 9 avril 2008, Vallourec a affirmé son engagement de respecter les droits de l'homme et de se conformer aux principes fondamentaux édictés par les conventions internationales de l'Organisation Internationale du Travail .	Voir page 3 chapitre 4
--	------------------------

- ☒ 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.

Revue annuelle de l'adhésion aux principes du Global Compact par le Président du Conseil d'Administration, relative à la revue annuelle de la CoP.	Référence dans la COP
--	-----------------------

- ☐ 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.

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

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

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 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.
- 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 dans ce domaine.

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

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

Vallourec conduit à intervalle une étude d'opinion à destination des employés pour écouter leur perception, leurs attentes et problèmes, ainsi que pour mesurer leur niveau d'engagement. La dernière a eu lieu en 2013. Des plans d'actions ont été mis en œuvre en 2014 et 2015 pour répondre aux attentes des collaborateurs conformément aux standards d'excellence définis au niveau du Groupe. Cette pratique a été différée en raison des difficultés économiques mais va être menée à nouveau ; des enquêtes ciblées destinées à traiter une problématique locale seront également engagées.	Voir page 20 chapitre 4
--	-------------------------

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

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

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.

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

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

Le Délégué à l'Éthique et à la Conformité s'appuie sur un réseau de 11 correspondants éthiques locaux organisés par zones géographiques ainsi que sur les responsables juridiques de régions ou de divisions opérationnelles. Ces correspondants éthiques locaux sont chargés de diffuser les valeurs et principes de la Charte Éthique du Groupe dans les entités au niveau mondial et de s'assurer de la bonne application des procédures internes. En 2016, l'animation du réseau des correspondants éthiques locaux a été renforcée : ils participent à des réunions d'information bimestrielles organisées par le Délégué à l'Éthique et à la Conformité au cours desquelles sont présentées les procédures internes ainsi que l'actualité réglementaire concernant la lutte contre la corruption ou les règles de concurrence. Aux États-Unis, une ligne téléphonique est mise à la disposition des collaborateurs qui souhaitent, de manière anonyme, informer d'un non-respect des règles éthiques et de conformité	Voir page 2 chapitre 4
---	------------------------

- ☐ Attribution des responsabilités pour traiter efficacement les impacts sur les droits de l'Homme.

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

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

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence
-----------------------------------	-----------

	dans la COP
--	-------------

- ☐ 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.

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

- ☒ 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.

Le Groupe entretient de nombreuses relations avec les parties prenantes locales, telles que les organisations professionnelles et administratives, les associations de riverains ou celles ayant un objectif social ou environnemental en lien avec l'activité de ses sites. Le Groupe soutient un grand nombre d'initiatives locales en faveur des populations riveraines en conformité avec le respect des droits de l'homme	Voir p 29 du chapitre 4
--	-------------------------

- ☐ 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 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.
- ☐ 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 dans ce domaine.

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

- ☒ 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.

Des audits sont menés par les RH, l'Audit Interne et la fonction Achats	Cliquez ici pour entrer du texte.
---	-----------------------------------

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

Des audits spécifiques sont menés par les RH et l'Audit Interne le cas échéant	Référence dans la COP
--	-----------------------

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

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

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

	Référence dans la COP
--	-----------------------

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

Tout employé peut remonter toute interrogation, doute, mauvais agissement, non respect dans les procédures, à son supérieur hiérarchique. Aux Etats-Unis, un système	Référence dans la COP
--	-----------------------

d'alerte anonyme via une plateforme téléphonique est en place aux USA.

☐ 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'examens 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.

Cliquez ici pour entrer du texte.

Référence
dans la COP



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.

○ *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 dans ce domaine.*

Cliquez ici pour entrer du texte.

Référence
dans la COP

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

○ *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.*

Dans son « Accord sur les principes de responsabilité applicables dans le groupe Vallourec », approuvé par le Comité européen le 9 avril 2008, Vallourec a affirmé son engagement de se conformer aux principes fondamentaux édictés par les conventions internationales de l'Organisation Internationale du Travail

Voir p 3 du
chapitre 4

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

Cliquez ici pour entrer du texte.

Référence
dans la COP

☒ 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).

Le Code Ethique prévoit la mise en place des principes de responsabilité sociale de Vallourec envers ses employés conformément aux lois nationales et conventions internationales, la mise en place d'un environnement de travail décent garantissant l'intégrité physique et mentale, la santé et la sécurité des employés, et le droit pour les employés de se syndiquer et de participer aux négociations collectives.

Code Ethique

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

Dans ce cadre, une Direction de la Performance et de la Qualité Fournisseurs a mis en place durant ces trois dernières années de nombreux outils et processus visant au meilleur contrôle des fournisseurs, de leur choix et de leur performance : mise en place de stratégies d'achat par famille, d'un processus formel d'attribution des contrats, d'un management de la qualité fournisseurs, de mesures de la performance fournisseurs, d'analyse des risques fournisseurs, tous ces processus prenant directement et prioritairement en compte les critères de la responsabilité sociale et environnementale et les enjeux du développement durable, de l'éthique et de la sécurité.	Voir pages 28-29 chapitre 4
--	-----------------------------

- ☐ 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.

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

- ☒ 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).

Au travers de son adhésion à la « Sustainable Development charter » de la « World Steel Association », Vallourec collabore pour répondre aux enjeux du DD.	Référence dans la COP
--	-----------------------

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

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 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.
- 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.

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

- ☒ Évaluations des risques et impacts concernant les normes du travail.

<p>En 2008, le Groupe a lancé un programme ambitieux d'amélioration de la sécurité sur trois ans (2008-2010), dénommé « CAPTEN Safe ». Ce programme, né de la volonté de réaliser des avancées décisives dans la gestion de la sécurité, a permis une amélioration considérable de la performance du Groupe (voir graphique ci-dessous). Capitalisant sur cette réussite et dans un souci d'amélioration continue et permanente de la culture de la sécurité du Groupe, Vallourec a reconduit en 2011 un nouveau programme d'amélioration de la sécurité sur trois ans (2011-2013), dénommé « CAPTEN+ Safe », qui lui a permis d'optimiser encore ses performances de sécurité.</p> <p>Ce programme a été reconduit d'année en année avec, à compter de 2014, un focus particulier sur les risques majeurs pouvant conduire à un accident mortel et, à</p>	Voir p 16 du chapitre 4
--	-------------------------

compter de 2016, un focus particulier sur les sous-traitants. C'est pourquoi à partir de 2016 les indicateurs de performance LTIR et TRIR intègrent les sous-traitants au même titre que le personnel Vallourec ainsi que les intérimaires.	
--	--

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

Le Groupe Vallourec fait du dialogue avec les différentes instances représentatives du personnel une priorité pour orienter sa politique sociale en conformité avec réglementations.	Voir p 19-20 du chapitre 4
--	----------------------------

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

Domaine des RH.	Référence dans la COP
-----------------	-----------------------

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

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

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

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

■ 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.

Tout employé peut remonter toute interrogation, doute, mauvais agissement, non respect dans les procédures, à son supérieur hiérarchique. Aux Etats-Unis, un système d'alerte anonyme via une plateforme téléphonique est en place.	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 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.
- *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.*

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

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

Des audits sont menés par les RH et l'Audit Interne	Référence dans la COP
---	-----------------------

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

Le Groupe Vallourec fait du dialogue avec les différentes instances représentatives du personnel une priorité pour orienter sa politique sociale en conformité avec réglementations.	Voir p 19-20 du chapitre 4
--	----------------------------

- ☐ 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.

Des audits sont menés par la fonction Achats	Voir p 29 du chapitre 4
--	-------------------------

- ☒ 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.

Les exigences de Vallourec en matière de développement durable, d'éthique et de sécurité sont toujours l'un des messages principaux délivrés aux fournisseurs lors des Top Management Meetings (TMM) organisés régulièrement avec les plus gros fournisseurs du Groupe.	Voir p 29 du chapitre 4
---	-------------------------

- ☐ Résultats de l'intégration des principes relatifs aux Normes du travail.

- *Divulgaration 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](#)

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
-----------------------------------	-----------------------

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.
- *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 dans ce domaine.*

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

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

Les entités du Groupe font l'objet de certifications dans les domaines de la qualité, la santé, la sécurité, l'énergie et l'environnement.	Voir p 16-32 du chapitre 4
--	----------------------------

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

En 2013, Vallourec a établi une feuille de route environnementale sur 5 ans pour les sites de chacune des trois divisions industrielles suivantes : Upstream, OCTG et Vallourec Tubos do Brasil. Ces feuilles de route constituent le plan stratégique Environnement et recensent les projets environnementaux ciblés (énergie, eau, déchets, risque chimique et bruit) dont la finalité est de minimiser l'empreinte environnementale du Groupe. Ces feuilles de routes qui sont actualisées annuellement s'attachent à fixer les objectifs, définir les ressources nécessaires, y compris pour les investissements à réaliser, faire apparaître les progrès et les économies, ainsi qu'à déterminer les priorités.	Voir p 31-32 du chapitre 4
--	----------------------------

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

Au travers de son système de production, Vallourec a notamment pour objectif de minimiser l'impact de son activité sur l'environnement. Cet engagement est explicité dans la Charte de Développement durable publiée par le Groupe en 2011 et la politique Environnement du Groupe signée par le Président du Directoire et publiée en 2014. Conformément aux règles et orientations définies au niveau du Groupe, le Directeur de chaque site est responsable de la mise en place d'un système de management de l'environnement efficace, adapté au contexte local et au type d'activité. Il désigne un Responsable Environnement chargé de l'ensemble des actions dans ce domaine qui rapporte fonctionnellement au Directeur HSE de chaque Région. Les procédures Environnement « Corporate » ont été mises à jour en 2015 et sont accessibles sur le portail	Voir p 31-32 du chapitre 4
--	----------------------------

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

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

- ☒ Engagements spécifiques et objectifs pour des années déterminées.

La feuille de route environnementale sur 5 ans définit les engagements et objectifs .	Voir p 31-32 du chapitre 4
---	----------------------------

- ☐ 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.
- 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.

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

■ Évaluations des risques et impacts environnementaux.

Des audits environnementaux internes sont organisés régulièrement dans chaque pays pour évaluer la conformité aux réglementations. En particulier, l'audit « Performance & Risque » évalue le niveau de performance environnementale et de risque pour chaque thème environnemental ainsi que le système de management environnemental (SME) mis en place. Le résultat permet de faire apparaître les priorités et les plans d'action correspondants	Voir p 32 du chapitre 4
--	-------------------------

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

En 2013, le Groupe a réalisé l'analyse de cycle de vie de deux produits caractéristiques de l'activité Pétrole et gaz (tubing et casing) en collaboration avec un client final. Les dix impacts clés évalués (notamment : carbone, énergie, eau, épuisement des ressources, toxicité, eutrophisation) ont montré le faible impact relatif des produits du Groupe. L'objectif est de poursuivre ces analyses sur d'autres produits en collaboration avec d'autres clients. Dans cette perspective, le Groupe a lancé avec le concours d'un cabinet expert, la création d'un outil spécifique destiné à réaliser ce type d'analyses pour des produits déjà disponibles sur le marché ou en cours de création dans le cadre de programmes R&D. Cet outil sera utilisable au premier trimestre 2017	Voir p 35 du chapitre 4
---	-------------------------

■ Attribution des responsabilités dans l'organisation.

Conformément aux règles et orientations définies au niveau du Groupe, le Directeur de chaque site est responsable de la mise en place d'un système de management de l'environnement efficace, adapté au contexte local et au type d'activité. Il désigne un Responsable Environnement chargé de l'ensemble des actions dans ce domaine qui rapporte fonctionnellement au Directeur HSE de chaque Région	Voir p 32 du chapitre 4
---	-------------------------

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

La formation et la sensibilisation des salariés à l'environnement, au développement durable et à l'efficacité énergétique sont développées au niveau des usines par différents outils : campagne d'affichage, publications périodiques, réunions d'information, programme de <i>compliance</i> . Le Programme Mondial de Conformité à la Législation, conçu et animé par la Direction Juridique Groupe, comporte un volet de sensibilisation au respect de la réglementation environnementale	Voir p 32 du chapitre 4
---	-------------------------

- ☐ 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.

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 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.

Des audits environnementaux internes sont organisés régulièrement dans chaque pays pour évaluer la conformité aux réglementations	Voir p 32 du chapitre 4
---	-------------------------

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

Les résultats sont consolidés mensuellement et communiqués trimestriellement à chaque site et aux membres du Group Management Committee (GMC) sous la forme d'un rapport spécifique destiné à chaque entité du groupe.	Référence dans la COP
--	-----------------------

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

Des audits environnementaux internes sont organisés régulièrement dans chaque pays pour évaluer la conformité aux réglementation. L'audit de Performance & Risques évalue les performances et les niveaux de risques pour chaque thématique environnementale, ainsi que le Système de Management Environnemental. Le résultat permet de faire apparaître les priorités et les plans d'action correspondants.	Voir p 32 du chapitre 4
--	-------------------------

- ☐ Processus pour gérer les incidents.

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

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

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

- ☐ 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](#)*

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
-----------------------------------	-----------------------

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.
- 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 dans ce domaine.

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

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

Au travers de la nouvelle Charte Ethique et Compliance 2016, la Direction renforce l'engagement du groupe dans la lutte contre la corruption	Voir p 3 du chapitre 4
--	------------------------

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

La Charte Éthique repose sur un ensemble de valeurs fondamentales, telles que l'intégrité et la transparence, l'exigence et le professionnalisme, la performance et la réactivité, le respect des hommes et des femmes et l'engagement collectif. Une lettre sur l'actualité en matière d'éthique et de conformité est diffusée mensuellement aux principaux cadres dirigeants du Groupe, aux membres du Comité Éthique, aux correspondants éthiques locaux et aux responsables juridiques de régions ou de divisions. En 2015, trois nouvelles procédures ont été adoptées et déployées au sein du Groupe : la procédure relative au recours à des agents commerciaux, la procédure cadeaux et invitations et la procédure relative au mécénat et sponsoring, partenaires locaux, lobbying et vie politique. Ces procédures formalisent les principes et lignes directrices déjà contenues dans le Programme Mondial de Conformité à la Législation déployé mondialement depuis 2011.	Voir p 2-3 du chapitre 4
--	--------------------------

☒ 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.

Les normes éthiques du Groupe sont exposées dans un document unique : la Charte Éthique.	Voir p 2 du chapitre 4 Charte Ethique 2016
--	---

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

Inclus dans la Charte Ethique 2016	Charte Ethique 2016
------------------------------------	---------------------

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

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

☒ Politique anti-corruption concernant les partenaires professionnels.

La Charte Ethique stipule qu'aucun employé Vallourec n'est autorisé à recevoir ou à offrir un cadeau de la part ou à destination d'un partenaire commercial .	Charte Ethique 2016
---	---------------------

- ☐ **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 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.
- 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 dans ce domaine.

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

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

Le Délégué à l'Éthique et à la Conformité s'appuie sur un réseau de 11 correspondants éthiques locaux organisés par zones géographiques ainsi que sur les responsables juridiques de régions ou de divisions opérationnelles. Ces correspondants éthiques locaux sont chargés de diffuser les valeurs et principes de la Charte Éthique du Groupe dans les entités au niveau mondial et de s'assurer de la bonne application des procédures internes	Voir p 2 du chapitre 4
--	------------------------

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

Pour permettre aux nouveaux collaborateurs du Groupe de prendre connaissance de la Charte Éthique dans les premiers mois de leur arrivée, un programme spécifique d'e-learning s'adressant aux collaborateurs ayant rejoint le Groupe depuis janvier 2012 a été lancé en avril 2014. Ce programme a pour objet de permettre aux collaborateurs de mieux s'approprier les valeurs et principes éthiques autour de questions relevant de leurs pratiques professionnelles quotidiennes	Voir p 3 du chapitre 4
--	------------------------

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

Les correspondants Ethique locaux reportent au Délégué à l'Éthique et à la conformité	Voir p 2 du chapitre 4
---	------------------------

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

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

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

Le Comité Éthique réunit des représentants de directions fonctionnelles (Juridique, Achats, Ressources Humaines...) et des divisions opérationnelles. Il a vocation à se tenir au moins une fois par trimestre en vue de définir, sous l'impulsion du Délégué à l'Éthique et à la Conformité, les orientations en matière d'éthique et de conformité et de veiller à leur déploiement effectif.	Voir p 2 du chapitre 4
---	------------------------

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

Tout employé peut remonter toute interrogation, doute, mauvais agissement, non respect dans les procédures, à son supérieur hiérarchique. Aux Etats-Unis, un système d'alerte anonyme via une plateforme téléphonique est en place. Une lettre sur l'actualité en matière d'éthique et de conformité est diffusée mensuellement aux principaux cadres dirigeants du Groupe, aux membres du Comité Éthique, aux correspondants éthiques locaux et aux responsables juridiques de régions ou de divisions.	Référence dans la COP
---	-----------------------

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

En 2016, une version amendée de la Charte Éthique a été adoptée et déployée au sein du Groupe afin de renforcer les engagements de Vallourec en matière de lutte contre la corruption et de respect des règles de concurrence, tout en maintenant les valeurs et principes d'action à l'égard des salariés, collaborateurs, clients, fournisseurs et parties prenantes. Cette version amendée intègre les lignes de conduite déjà contenues dans le Programme Mondial de Conformité à la Légality et les procédures publiées en 2015	Voir p 3 du chapitre 4
--	------------------------

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

Le Délégué à l'Éthique et à la Conformité a différentes missions pour la mise en place, le contrôle, la gestion des remontées d'information sur le manquement aux principes de responsabilités.	Voir p 3 du chapitre 4
---	------------------------

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

Les contrôles internes ont été renforcés.	Référence dans la COP
---	-----------------------

- ☐ Processus pour gérer les incidents.

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

- ☒ Cas judiciaires publics concernant la corruption.

Suite au scandale Petrobras au Brésil , Vallourec a exigé des audits externes.	Référence dans la COP
--	-----------------------

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

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

- ☒ 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-corruption, 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](#)

Les résultats annuels sont présentés au Conseil de Surveillance	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
-----------------------------------	-----------------------



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.
- 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 dans ce domaine.

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

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

L'adhésion aux principes de l'ONU via le Global Compact, notamment pour les domaines de l'eau et de l'énergie en 2016.	Voir Vallourec.com
--	--------------------

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

Vallourec développe un portefeuille d'éco-solutions contribuant à la protection de l'environnement, au travers de la réduction des GES et la réduction de la consommation d'énergie et de matières premières rapportés à la production d'énergie. Les utilisateurs finaux des éco-solutions Vallourec opère ainsi avec des solutions qui sécurisent leurs opérations et limitent considérablement le risque environnemental.	Voir Vallourec.com
--	--------------------

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

Grâce à ses process Vallourec agit pour limiter la consommation de ressources. Ainsi 86 % des ressources consommées sont renouvelables (ferrailles et acier fabriqué à partir de ferrailles, charbon de bois, eau et oxygène), ce qui démontre le caractère limité de l'empreinte environnementale nette du Groupe ; et plus de 83 % des « outputs » liés à la production peuvent être considérés comme recyclables.	Voir Vallourec.com Référence dans la COP page 34
--	---

- ☐ 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.

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 dans ce domaine.

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

- ☒ 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>Au Brésil, pour des raisons à la fois historiques, culturelles et réglementaires et parce que le site de Barreiro est situé au milieu de quartiers très urbanisés de Belo Horizonte, la relation avec les parties prenantes locales et, en particulier, les populations modestes fait l'objet depuis longtemps d'un suivi structuré en étroite liaison avec les autorités locales et avec le bénéfice d'incitations fiscales. Les actions, très nombreuses, comportent à la fois des programmes de développement économiques, culturels et sportifs. Ce programme particulier engagé depuis 2005 montre son efficacité. Sur la période 2011-2015, près de 6 000 jeunes ont bénéficié directement des programmes et plus de 10 000 indirectement, en particulier les familles de salariés. Sur l'année 2016 seule, ce sont plus de 600 jeunes qui ont bénéficié directement du programme et 18 000 indirectement. Ces programmes ont représenté plus de 6 500 heures de formation. Les conséquences très pratiques sont une durée de scolarisation qui passe de 5,6 ans en 2005 à 8,8 ans et un taux d'insertion dans le monde du travail qui passe de 45 % à 53 %, accompagné d'une augmentation très sensible du revenu familial. L'anniversaire des 10 ans de ce programme a d'ailleurs fait l'objet d'une célébration. En Indonésie, la filiale P.T. Citra Tubindo TBK est engagée, depuis de nombreuses années, dans de vastes programmes d'assistance éducative et médicale à la population, de financements d'équipements sportifs et culturels ainsi que d'opérations de protection de l'environnement et de soutien aux populations défavorisées. Plus de 8 000 personnes ont été concernées en 2016. Il convient de souligner que l'action principale consiste à continuer à subventionner le nouvel hôpital de Nongsa</p>	Voir p 30 du chapitre 4
--	-------------------------

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

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

- ☐ 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.

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 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.
- 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 dans ce domaine.*

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

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

Vallourec a souscrit à deux engagements initiés par les organisations professionnelles françaises (Medef , Afep , Cercle de l'Industrie) en faveur de la lutte contre le Changement Climatique en 2015 et en faveur de l'économie circulaire en 2017	Voir p 30 du chapitre 4, pages 42 et 46
--	---

- ☐ 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.

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 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.
- 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 dans ce domaine.*

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

- ☐ 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».

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

- ☒ 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).

En tant que membre de la World Steel Association, Vallourec s'engage en faveur du Développement Durable conformément à la charte de l'association.	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
-----------------------------------	-----------------------

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.

○ 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 dans ce domaine.

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

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

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

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

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

- ☒ 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.

Le plan stratégique en matière de Développement Durable et de Responsabilité Sociale d'Entreprise est intégré dans les orientations stratégiques du Groupe. Ce plan stratégique a été présenté à nouveau au Group Management Committee en juillet 2016 pour être décliné au niveau des 4 régions en priorités spécifiques. Il a été présenté au Conseil de surveillance en février 2017	Voir p 1 du chapitre 4
---	------------------------

- ☒ 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.

La part variable de la rémunération des membres du Directoire intègre un bonus indexé sur les performances des indicateurs de sécurité et du taux de recyclage de déchets.	Voir Doc Réf 2016
--	-------------------

- ☐ 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 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.
- ☐ 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 dans ce domaine.

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

- ☒ 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 plan stratégique en matière de Développement Durable et de Responsabilité Sociale d'Entreprise est intégré dans les orientations stratégiques du Groupe. Ce plan stratégique a été présenté à nouveau au Group Management Committee en juillet 2016 pour être décliné au niveau des 4 régions en priorités spécifiques. Il a été présenté au Conseil de surveillance en février 2017	Voir p 1 du chapitre 4
---	------------------------

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

	Référence dans la COP
--	-----------------------

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

Annuellement dans le cadre de l'approbation du document de référence et de son chapitre 4	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 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.
- *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 dans ce domaine.*

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

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

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

- ☒ 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.*

En 2016, Vallourec a élaboré sa matrice de « matérialité » avec le concours d'un consultant spécialisé. Elle a permis, dans le cadre d'une méthodologie éprouvée, de recueillir l'opinion de nos principales parties prenantes sur les 30 enjeux qui avaient été identifiés comme importants et en lien avec les spécificités de l'entreprise. Cette matrice a permis de valider que les enjeux identifiés étaient pertinents et que l'importance accordée par l'entreprise à ces enjeux était en ligne avec le point de vue de ses parties prenantes. Elle démontre également que les actions du plan stratégique y répondent globalement bien, tout en faisant ressortir que les problématiques de la transition énergétique et de la santé doivent être mieux prises en compte.	Voir p 1 du chapitre 4
--	------------------------

- ☐ 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.

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

- ☒ 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».

Vallourec pratique à intervalles réguliers une enquête auprès de l'ensemble de ses collaborateurs à travers le monde pour connaître leur perception, leurs attentes et leurs préoccupations et mesurer leur niveau d'engagement. Tout employé peut remonter toute interrogation, doute, mauvais agissement, non respect dans les procédures, à son supérieur hiérarchique. Aux Etats-Unis, un système d'alerte anonyme via une plateforme téléphonique est en place.	Voir p 20 du chapitre 4
--	-------------------------

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

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