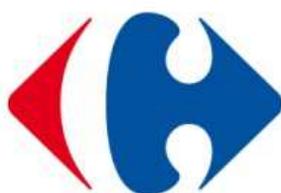




Global Compact
Network France

Les 21 critères du niveau GC Advanced



Informations générales

1. Veuillez indiquer le titre de votre communication

Carrefour Communication on Progress 2016

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

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

3. Quelle est la période couverte par votre COP ?

January 2016 – December 2016

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

- Oui
- Non

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

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

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

- Oui
- Non

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

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



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

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

Cliquez ici pour entrer du texte.

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

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

Cliquez ici pour entrer du texte.

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

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



tous et encourager l'innovation

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

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

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



Résumé de critères

Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations

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

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

Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme

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

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

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

Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail

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

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

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

Politiques et procédures fiables concernant la Protection de l'environnement

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

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

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

Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption

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

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

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

Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies

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

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

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

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

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

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

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

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



Critères, bonnes pratiques et explication

Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations

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

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

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

- 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.

-	-
---	---

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

Établie depuis plus de 10 ans, la Direction RSE du Groupe est garante de la mise en œuvre de la méthode RSE pour contribuer aux objectifs de Carrefour dans tous les pays. Elle est directement rattachée au Directeur Général Délégué de Carrefour – Secrétaire Général du Groupe.	2.1.3.1 Améliorer la stratégie RSE et les objectifs &
Le déploiement de la stratégie RSE est conduit par la Direction Générale de Carrefour, par l'intermédiaire des Directions de pays et des métiers. Cette double approche a pour objectif d'encourager l'innovation et le changement de paradigme nécessaire à la mise en œuvre de la stratégie RSE.	2.1.3.2 Planifier, agir et innover

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

Cf. ci-dessus	Cf. ci-dessus
---------------	---------------

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

Cf. ci-dessus	Cf. ci-dessus
---------------	---------------

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

Cf. ci-dessus	Cf. ci-dessus
---------------	---------------

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

Cf. ci-dessus	Cf. ci-dessus
---------------	---------------

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

-	-
---	---



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

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

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

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

- 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.*

-	-
---	---

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

<p>La stratégie et les objectifs RSE sont améliorés régulièrement au vu de l'avancée de programmes d'action, de la performance RSE, des nouveaux engagements pris par le Groupe et de l'évaluation des risques. Cf. § Organiser la gouvernance de la RSE (Comité RSE) et § Définir les enjeux et la matrice de matérialité (matrice de matérialité mise à jour en 2016)</p> <p>L'évaluation des risques est un élément essentiel à la conception de la stratégie et à la définition des objectifs RSE. Au sein du Groupe Carrefour, le dispositif d'identification et d'analyse des risques intègre donc les sujets RSE.</p>	<p>2.1.3.1 Améliorer la stratégie RSE et les objectifs & 2.1.3.4 Gérer les risques, l'éthique et la conformité</p>
--	--

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

<p>Pour renforcer la prise en compte de l'éthique dans la pratique quotidienne des affaires, une Charte fournisseur est intégrée aux contrats commerciaux des fournisseurs de produits Carrefour. Cette charte fait référence aux Principes Éthiques de Carrefour avec des principes engagés en matière de droit de l'homme. Le Groupe mène ainsi une démarche de contrôle par des audits sociaux pour les fournisseurs de produits contrôlés (détail en section 2.3.4.3).</p>	<p>2.1.3.4 Gérer les risques, l'éthique et la conformité - Des principes partagés avec ses fournisseurs</p>
--	---

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

<p>Un dispositif d'alerte éthique permet aux collaborateurs du Groupe qui le souhaitent d'alerter sur des situations ou des comportements en contradiction avec les Principes Éthiques du Groupe.</p> <p>Carrefour s'est engagé pour l'amélioration des conditions de travail et pour le respect des droits de l'homme chez ses fournisseurs. Pour cela Carrefour a mis en place des outils et des procédures permettant de contrôler et d'accompagner ses fournisseurs dans leur mise en conformité.</p> <p>L'engagement des fournisseurs de produits à marques Carrefour se matérialise en premier lieu par la signature d'une Charte sociale et éthique intégrée dans les contrats d'achats dans tous les pays.</p> <p>Élaborée dès 2000 dans sa version initiale, la charte repose notamment sur la Déclaration universelle des droits de l'Homme, les principes de l'OCDE et des Nations Unies et les principales conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT).</p> <p>[...]</p>	<p>2.1.3.4 Gérer les risques, l'éthique et la conformité - Un système d'alerte éthique & 2.3.4.3 S'assurer du respect des droits de l'Homme par les fournisseurs de Carrefour</p>
--	---

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

<p>Les fournisseurs de produits de marques Carrefour sont tenus de respecter la Charte sociale et éthique Carrefour, élaborée en partenariat avec la Fédération internationale des droits de l'Homme (FIDH). Les exigences incluent le respect des principales conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des principes du Global Compact de l'ONU (détail en section 2.3.4.3).</p> <p>Cette charte est également déclinée spécifiquement pour les fournisseurs de produits hors marques Carrefour, et encadre ainsi l'éthique de l'ensemble des fournisseurs de Carrefour.</p> <p>Par ailleurs, depuis 2007, Carrefour met à disposition de tous ses fournisseurs un autodiagnostic développement durable par Internet. Son référentiel, conçu avec le WWF, est inspiré de la norme de responsabilité sociale ISO 26000. L'outil ouvre aux fournisseurs la possibilité de s'autoévaluer, de se comparer aux performances du secteur d'activité et de s'améliorer, grâce aux conseils et exemples pratiques. Carrefour valorise sur cet outil les meilleures pratiques des fournisseurs.</p>	<p>2.3.4.2 Promouvoir la RSE dans la chaîne d'approvisionnement</p>
--	---

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

<p>Depuis 1992, Carrefour accompagne ses partenaires à produire avec des pratiques innovantes, respectueuses de l'environnement et de la biodiversité dans une démarche collaborative : les Filières Qualité Carrefour. Les producteurs des Filières Qualité Carrefour adoptent les socles de l'agroécologie que sont la lutte intégrée, la rotation des cultures, l'interdiction de l'épandage de boue des stations d'épuration, l'exclusion des productions végétales hors sol ou l'absence de traitement chimique post-récolte sur les fruits et légumes. Des critères spécifiques par famille de produits complètent ces principes transverses.</p>	<p>2.3.3.1 Développer l'agroécologie, les produits biologiques et le commerce équitable</p>
---	---



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.
- 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.

-	-
---	---

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

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

<p>La Direction Générale du Groupe a diffusé en octobre 2016 les Principes Éthiques qui ont pour objectif de formaliser le cadre éthique dans lequel l'ensemble des collaborateurs du Groupe doivent exercer leur activité professionnelle au quotidien. Cadre de référence éthique que chaque collaborateur doit connaître et adopter, il s'inscrit dans la continuité du respect : i) de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ; ii) des huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) ; iii) des principes directeurs de l'OCDE ; iv) des principes du Pacte mondial de l'ONU, auxquels le Groupe a adhéré dès 2001 ; v) de l'accord international signé avec l'UNI. Plusieurs principes encadrent l'éthique des affaires toute entente ou pratique déloyale : s'interdire toute discrimination, être intègre, éviter les conflits d'intérêts et refuser toute forme de corruption. D'autres principes rappellent les impératifs de la RSE : respecter la diversité, privilégier le dialogue social, refuser tout harcèlement et toute discrimination, sélectionner et traiter les fournisseurs avec objectivité et loyauté, développer des relations commerciales transparentes, respecter les engagements vis-à-vis de nos partenaires et préserver l'environnement.</p>	<p>2.1.3.4 Gérer les risques, l'éthique et la conformité - Les Principes Éthiques</p>
---	---

- 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.

<p>Un Comité éthique Groupe, présidé par le Directeur Général Délégué - Secrétaire Général du Groupe et les Comités éthiques de chaque pays d'implantation, contrôlent le déploiement et s'assurent du respect de nos Principes Éthiques. Ils s'appuient notamment sur les dispositifs d'alerte professionnelle mis en place dans le respect des réglementations locales et sur un dispositif d'alerte global externalisé.</p>	<p>Cf. ci-dessus + 2.1.3.4 Gérer les risques, l'éthique et la conformité - Les Comités éthiques</p>
--	---

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

<p>Afin de faciliter la compréhension et l'appropriation des Principes Éthiques par l'ensemble des collaborateurs, des sessions de formations et d'échange sont réalisées. Un module d'e-learning destiné à l'ensemble des collaborateurs sera déployé au cours de l'année 2017.</p>	<p>Cf. ci-dessus + 2.1.3.4 Gérer les risques, l'éthique et la conformité -</p>
--	--



	Les collaborateurs formés aux Principes Éthiques
--	--

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

-	-
---	---

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

Carrefour travaille depuis près de 20 ans à la responsabilité de sa chaîne d'approvisionnement. Le Groupe a participé en 1998 au lancement de l'Initiative clause sociale (ICS) et a déployé par la suite un système de management de la conformité sociale des fournisseurs. En 2000, Carrefour a signé un partenariat avec la Fédération internationale des ligues des droits de l'Homme (FIDH) pour définir et mettre en place conjointement un programme d'actions pour les droits humains. Carrefour a atteint son objectif de 100 % de fournisseurs audités dans les pays à risque en 2014. En 2016, Carrefour a poursuivi ses actions en faveur de la convergence des standards sociaux.	2.1.2 La mission RSE de Carrefour
---	-----------------------------------



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.
- 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.*

-	-
---	---

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

Carrefour travaille depuis près de 20 ans à la responsabilité de sa chaîne d'approvisionnement. Le Groupe a participé en 1998 au lancement de l'Initiative clause sociale (ICS) et a déployé par la suite un système de management de la conformité sociale des fournisseurs. En 2000, Carrefour a signé un partenariat avec la Fédération internationale des ligues des droits de l'Homme (FIDH) pour définir et mettre en place conjointement un programme d'actions pour les droits humains. Carrefour a atteint son objectif de 100 % de fournisseurs audités dans les pays à risque en 2014. En 2016, Carrefour a poursuivi ses actions en faveur de la convergence des standards sociaux. + la charte fournisseurs + le code de conduite professionnel	2.1.2 La mission RSE de Carrefour
--	-----------------------------------

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

Le dispositif de gestion des risques mis en place par le Groupe repose notamment sur l'identification, l'analyse et le traitement des risques significatifs susceptibles d'affecter les personnes, les actifs, l'environnement, les objectifs du Groupe ou sa réputation. Au sein du Groupe, la gestion des risques est placée sous la responsabilité des Directions Exécutives Pays avec le support de la Direction risks et compliance du Groupe. 23 facteurs de risques ont été identifiés par le Groupe (détail en section 3.5). Ces facteurs couvrent cinq thématiques : l'environnement des affaires, la stratégie et la gouvernance, les opérations, les risques financiers et les services financiers. + § Un système d'alerte éthique	2.1.3.4 Gérer les risques, l'éthique et la conformité - La gestion et la cartographie des risques
--	---

Les Principes directeurs suggèrent que l'évaluation :

- o *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*
- o *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*
- o *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.**

Déploiement des Principes Éthiques + Afin de faciliter la compréhension et l'appropriation des Principes Éthiques par l'ensemble des collaborateurs, des sessions de formations et d'échange sont réalisées. Un module d'e-learning destiné à l'ensemble des collaborateurs sera déployé au cours de l'année 2017. + En 2016, renforcement de la formalisation des règles d'achats grâce à la mise en place de structures nécessaires pour le développement, le contrôle et le suivi des conditions de travail.	2.1.3.4 Gérer les risques, l'éthique et la conformité + 2.3.4.3 S'assurer du respect des droits de l'Homme par les fournisseurs de Carrefour
---	--

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

Un dispositif d'alerte éthique permet aux collaborateurs du Groupe (et tiers) qui le souhaitent d'alerter sur des situations ou des comportements en contradiction avec	2.1.3.4 Gérer les risques,
---	----------------------------



les Principes Éthiques du Groupe.	l'éthique et la conformité - Un système d'alerte éthique
-----------------------------------	---

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

Les acheteurs sont directement impliqués dans le contrôle des conditions de travail et de fabrication : les équipes en charge d'identifier les futurs fournisseurs réalisent des contrôles visuels préliminaires des conditions de travail dans les usines. Un guide appelé le « good factory standard » a été édité à partir de photos dans le secteur textile. En 2016, Renforcement du contrôle et de l'accompagnement des fournisseurs : Carrefour a étendu le guide Good factory standard établi initialement pour le textile aux activités du secteur bazar (meubles en bois, en métal, etc.) et des produits électroniques. Ces guides présentent, sur la base de photos prises en usine, les bonnes et les mauvaises pratiques dans un esprit pédagogique de sensibilisation des fournisseurs mais également de formation des équipes terrain de Carrefour. Aujourd'hui le Good factory standard est décliné pour 11 différents types de production. Des formations ont été mises en place sur les sujets sociaux et environnementaux tant pour les équipes Carrefour (180 formés) que pour les fournisseurs (110 formés) sur différents sujets notamment le questionnaire ICS dans sa dernière version, la gestion des produits chimiques ou les bonnes pratiques en termes de stations d'épuration.	2.3.4.3 S'assurer du respect des droits de l'Homme par les fournisseurs de Carrefour
---	---

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

-	-
---	---

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

Carrefour travaille depuis près de 20 ans à la responsabilité de sa chaîne d'approvisionnement. Le Groupe a participé en 1998 au lancement de l'Initiative clause sociale (ICS) et a déployé par la suite un système de management de la conformité sociale des fournisseurs. En 2000, Carrefour a signé un partenariat avec la Fédération internationale des ligues des droits de l'Homme (FIDH) pour définir et mettre en place conjointement un programme d'actions pour les droits humains. Carrefour a atteint son objectif de 100 % de fournisseurs audités dans les pays à risque en 2014. En 2016, Carrefour a poursuivi ses actions en faveur de la convergence des standards sociaux. + la charte fournisseurs + le code de conduite professionnel + mise en place des plans d'actions dans les usines du Bangladesh suite à l'Accord Fire and Building Safety Bangladesh	2.1.2 La mission RSE de Carrefour
---	-----------------------------------

□ **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.**

-	-
---	---

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

-	-
---	---



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

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

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

- 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.*

-	-
---	---

- 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.

En 2016, Carrefour a poursuivi la mise en œuvre de son plan d'action établi en 2014, construit en collaboration avec la Fédération Internationale des Ligues des Droits de l'Homme (FIDH) et discutés avec les syndicats de Carrefour. Il s'articule selon 4 piliers et a fait l'objet de nouvelles avancées en 2016 : 1. Renforcement de la formalisation des règles d'achats grâce à la mise en place de structures nécessaires pour le développement, le contrôle et le suivi des conditions de travail en 2016 ; 2. Renforcement du contrôle et de l'accompagnement des fournisseurs en 2016 ; 3. Renforcement de la mesure de la performance en 2016 ; 4. Promouvoir le respect des droits de l'homme en 2016.	2.3.4.3 S'assurer du respect des droits de l'Homme par les fournisseurs de Carrefour
---	---

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

Cf. ci-dessus	Cf. ci-dessus
---------------	---------------

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

Un Comité éthique Groupe, présidé par le Directeur Général Délégué - Secrétaire Général du Groupe et les Comités éthiques de chaque pays d'implantation, contrôlent le déploiement et s'assurent du respect de nos Principes Éthiques. Ils s'appuient notamment sur les dispositifs d'alerte professionnelle mis en place dans le respect des réglementations locales et sur un dispositif d'alerte global externalisé.	2.1.3.4 Gérer les risques, l'éthique et la conformité
---	---

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

-	-
---	---

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

Cf. Le dispositif d'alerte éthique	2.1.3.4
------------------------------------	---------

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

- o 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*
- o 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.*
- o Divulgaration des principaux incidents impliquant l'entreprise*
- o Résultat des processus de réparation d'impacts négatifs sur les droits de l'Homme*
- Indicateurs GRI suggérés (G4) : [HR12](#) → Nombre de griefs concernant les impacts sur les droits de l'Homme déposés, examinés et réglés via des mécanismes officiels de règlement des griefs.*

-	-
---	---



Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail

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

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

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

-	-
---	---

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

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

En 2004, Carrefour a signé la Charte de la diversité et a adopté un Code éthique. En 2015, Carrefour a signé un nouvel accord avec l'UNI Global Union. Il s'est substitué à celui signé en 2001 et a réaffirmé l'engagement du Groupe en faveur des droits des salariés et de la promotion de l'égalité des chances (détail en section 2.3.1).	2.1.2 La mission RSE de Carrefour
--	-----------------------------------

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

<p>Carrefour s'est engagé pour l'amélioration des conditions de travail et pour le respect des droits de l'homme chez ses fournisseurs. Pour cela Carrefour a mis en place des outils et des procédures permettant de contrôler et d'accompagner ses fournisseurs dans leur mise en conformité. L'engagement des fournisseurs de produits à marques Carrefour se matérialise en premier lieu par la signature d'une Charte sociale et éthique intégrée dans les contrats d'achats dans tous les pays. Élaborée dès 2000 dans sa version initiale, la charte repose notamment sur la Déclaration universelle des droits de l'Homme, les principes de l'OCDE et des Nations Unies et les principales conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT).</p> <p>Le groupe Carrefour est implanté dans des pays où les normes et lois sociales imposent des niveaux de conditions de travail décentes, voire de qualité. La pertinence des principes relatifs aux normes du travail pour Carrefour n'est remise en question que pour les fournisseurs implantés dans certains pays. Carrefour y déploie un processus complet de contrôle des conditions de travail.</p>	2.3.4.3 S'assurer du respect des droits de l'Homme par les fournisseurs de Carrefour
---	--

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

L'accord signé par Carrefour avec l'Union network international (détaillé en section 2.3.1) est le fondement du dialogue social au sein du Groupe. Il engage Carrefour à promouvoir la liberté syndicale et le droit à la négociation collective dans ses pays d'implantation. Le Comité d'information et de concertation européen (CICE) est un espace de dialogue et de concertation entre les partenaires sociaux et la Direction Générale. La réunion annuelle plénière du CICE permet d'échanger sur l'ensemble des activités du Groupe, dont les ressources humaines et la RSE. Un Comité RSE au sein du CICE se réunit ainsi trois fois par an. Les représentants du personnel participent à l'élaboration des plans d'action et sont consultés sur les innovations.	2.1.3.1 Améliorer la stratégie RSE et les objectifs
---	---

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

Pour renforcer la prise en compte de l'éthique dans la pratique quotidienne des affaires, une Charte fournisseur est intégrée aux contrats commerciaux des	2.1.3.4 Gérer les risques,
--	----------------------------



fournisseurs de produits Carrefour. Cette charte fait référence aux Principes Éthiques de Carrefour avec des principes engagés en matière de droit de l'homme. Le Groupe mène ainsi une démarche de contrôle par des audits sociaux pour les fournisseurs de produits contrôlés (détail en section 2.3.4.3).	l'éthique et la conformité
--	----------------------------

- 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.

-	-
---	---

- 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).

-	-
---	---

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

L'accord signé par Carrefour avec l'Union network international est le fondement du dialogue social au sein du Groupe. Il engage Carrefour à promouvoir la liberté syndicale et le droit à la négociation collective dans ses pays d'implantation.	2.1.3.1 Améliorer la stratégie RSE et les objectifs
--	--

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

-	-
---	---

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

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

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

-	-
---	---

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

-	-
---	---

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

L'accord signé par Carrefour avec l'Union network international (détaillé en section 2.3.1) est le fondement du dialogue social au sein du Groupe. Il engage Carrefour à promouvoir la liberté syndicale et le droit à la négociation collective dans ses pays d'implantation. Le Comité d'information et de concertation européen (CICE) est un espace de dialogue et de concertation entre les partenaires sociaux et la Direction Générale. La réunion annuelle plénière du CICE permet d'échanger sur l'ensemble des activités du Groupe, dont les ressources humaines et la RSE. Un Comité RSE au sein du CICE se réunit ainsi trois fois par an. Les représentants du personnel participent à l'élaboration des plans d'action et sont consultés sur les innovations.	2.1.3.1 Améliorer la stratégie RSE et les objectifs
---	--



- 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.

-	-
---	---

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

Carrefour travaille depuis près de 20 ans à la responsabilité de sa chaîne d'approvisionnement. Le Groupe a participé en 1998 au lancement de l'Initiative clause sociale (ICS) et a déployé par la suite un système de management de la conformité sociale des fournisseurs. En 2000, Carrefour a signé un partenariat avec la Fédération internationale des ligues des droits de l'Homme (FIDH) pour définir et mettre en place conjointement un programme d'actions pour les droits humains. Carrefour a atteint son objectif de 100 % de fournisseurs audités dans les pays à risque en 2014. En 2016, Carrefour a poursuivi ses actions en faveur de la convergence des standards sociaux. + La charte fournisseur est le cadre de référence des relations de Carrefour avec ses fournisseurs. Elle est intégrée aux contrats commerciaux des fournisseurs de produits Carrefour. Les exigences de Carrefour en termes de conditions sociales de fabrication y sont définies.	2.1.2 La mission RSE de Carrefour
--	-----------------------------------

- 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.

Un dispositif d'alerte éthique permet aux collaborateurs du Groupe (et tiers) qui le souhaitent d'alerter sur des situations ou des comportements en contradiction avec les Principes Éthiques du Groupe.	2.1.3.4 Gérer les risques, l'éthique et la conformité - Un système d'alerte éthique
---	--

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

-	-
---	---



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

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

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

o Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès pour ce domaine.

-	-
---	---

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

-	-
---	---

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

L'accord signé par Carrefour avec l'Union network international (détaillé en section 2.3.1) est le fondement du dialogue social au sein du Groupe. Il engage Carrefour à promouvoir la liberté syndicale et le droit à la négociation collective dans ses pays d'implantation. Le Comité d'information et de concertation européen (CICE) est un espace de dialogue et de concertation entre les partenaires sociaux et la Direction Générale. La réunion annuelle plénière du CICE permet d'échanger sur l'ensemble des activités du Groupe, dont les ressources humaines et la RSE. Un Comité RSE au sein du CICE se réunit ainsi trois fois par an. Les représentants du personnel participent à l'élaboration des plans d'action et sont consultés sur les innovations.	2.1.3.1 Améliorer la stratégie RSE et les objectifs
---	--

- 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.

Les règles d'achats suivies par les équipes de sourcing de Carrefour comportent quatre niveaux de contrôle dans les pays à vigilance particulière : revue préalable, audit initial, audits de suivi, audits spécifiques. En 2016, Carrefour a poursuivi la mise en œuvre de son plan d'action établi en 2014, construit en collaboration avec la Fédération Internationale des Ligues des Droits de l'Homme (FIDH) et discutés avec les syndicats de Carrefour. Il s'articule selon 4 piliers et a fait l'objet de nouvelles avancées en 2016 : 1)Renforcement de la formalisation des règles d'achats grâce à la mise en place de structures nécessaires pour le développement, le contrôle et le suivi des conditions de travail en 2016 ; 2)Renforcement du contrôle et de l'accompagnement des fournisseurs en 2016 ; 3)Renforcement de la mesure de la performance en 2016 ; 4)Promouvoir le respect des droits de l'homme en 2016.	2.3.4.3 S'assurer du respect des droits de l'Homme par les fournisseurs de Carrefour
---	---

- 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.

Depuis 2007, Carrefour met à disposition de tous ses fournisseurs un autodiagnostic développement durable par Internet. Son référentiel, conçu avec le WWF, est inspiré de la norme de responsabilité sociale ISO 26000. L'outil ouvre aux fournisseurs la possibilité de s'autoévaluer, de se comparer aux performances du secteur d'activité et de s'améliorer, grâce aux conseils et exemples pratiques. Carrefour valorise sur cet outil les meilleures pratiques des fournisseurs.	2.3.4.2 Promouvoir la RSE dans la chaîne d'approvisionnement
---	--

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

-	-
---	---

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

-	-
---	---



Politiques et procédures fiables concernant la Protection de l'environnement

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

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

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

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.

-	-
---	---

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

Le Groupe Carrefour a adopté une démarche responsable vers un développement durable depuis 2001, année de signature du Pacte mondial des Nations-Unies. En 2002, le Groupe a mis en place des indicateurs clés de performance pour mesurer et communiquer chaque année sur son progrès environnemental social et économique. + § Définir les enjeux et la matrice de matérialité + § S'associer aux objectifs du développement durable (ODD)	2.1.2 La mission RSE de Carrefour + 2.1.3 La méthode RSE de Carrefour
--	--

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

Ces dernières années tout particulièrement, la RSE s'est renforcée au sein du Groupe : en 2012, puis de nouveau en 2013, le Groupe a structuré les grandes orientations de sa démarche RSE, utilisant les lignes directrices de la norme ISO 26000 comme référence. Trois axes stratégiques ont été définis : la lutte contre le gaspillage, la protection de la biodiversité et l'accompagnement des partenaires. En 2014, le Groupe a publié les premiers résultats de sa démarche RSE. + § Définir les enjeux et la matrice de matérialité + § S'associer aux objectifs du développement durable (ODD)	2.1.2 La mission RSE de Carrefour + 2.1.3 La méthode RSE de Carrefour
---	--

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

La mission RSE de Carrefour est portée par les femmes et les hommes du Groupe (détail de la politique ressources humaines en section 2.3.1). Elle s'articule autour de trois axes : 1. la lutte contre toute forme de gaspillage (détail en section 2.3.2) ; 2. la préservation de la biodiversité (détail en section 2.3.3) ; 3. l'accompagnement continu des partenaires (détail en section 2.3.4).	2.1.2 La mission RSE de Carrefour
---	-----------------------------------

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

Depuis 1992, Carrefour accompagne ses partenaires à produire avec des pratiques innovantes, respectueuses de l'environnement et de la biodiversité dans une démarche collaborative : les Filières Qualité Carrefour. Les producteurs des Filières Qualité Carrefour adoptent les socles de l'agroécologie que sont la lutte intégrée, la rotation des cultures, l'interdiction de l'épandage de boue des stations d'épuration, l'exclusion des productions végétales hors sol ou l'absence de traitement chimique post-récolte sur les fruits et légumes. Des critères spécifiques par famille de produits complètent ces principes transverses.	2.3.3.1 Développer l'agroécologie, les produits biologiques et le commerce équitable
--	--

- Engagements spécifiques et objectifs pour des années déterminées.

Le Groupe s'est doté d'un indice RSE qui synthétise ses engagements et sa performance et mobilisera en 2017 les métiers autour d'objectifs communs. L'indice RSE présente les engagements pris par Carrefour dans le cadre de sa stratégie RSE,	2.1.2 La mission RSE de Carrefour
---	-----------------------------------



prolongés en 16 objectifs. L'indice se compose de quatre thématiques ; chacune portée par quatre objectifs sur les thèmes suivants : ANTIGASPI, BIODIVERSITÉ, PARTENAIRES, DYNAMIQUE SOCIALE ET DIVERSITÉ	+ 2.1.3.3 Évaluer la performance RSE
--	---

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

-	-
---	---



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

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

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

o Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès pour ce domaine.

-	-
---	---

- Évaluations des risques et impacts environnementaux.

-	-
---	---

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

<p>Depuis 2013, Carrefour mobilise les métiers, les fournisseurs et les clients avec le Plan Antigaspi. Symbolisé par une abeille, ce programme collectif lutte contre toutes les formes de gaspillage, au fil de la vie des produits : depuis leur production agricole et industrielle, sur leur lieu de vente, lors de leur consommation, et jusqu'à leur fin de vie. Il comporte cinq volets majeurs : l'alimentaire, les déchets, le climat- l'énergie, les emballages et l'eau.</p> <p>+ Le programme d'actions de préservation de la biodiversité</p>	<p>2.3.2 Le programme d'actions de lutte contre le gaspillage + 2.3.3 Le programme d'actions de préservation de la biodiversité</p>
---	---

- Attribution des responsabilités dans l'organisation.

<p>Le Plan Antigaspi est animé au niveau du Groupe par émulation et partage de bonnes pratiques et déployé localement par les Directeurs Exécutifs des pays et les métiers. Un Comité Antigaspi Groupe suit sa performance.</p>	<p>2.3.2 Le programme d'actions de lutte contre le gaspillage</p>
---	---

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

Cf. ci-dessus	Cf. ci-dessus
---------------	---------------

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

-	-
---	---

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

-	-
---	---



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

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

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

-	-
---	---

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

Afin de piloter ses actions et de mesurer sa performance RSE, Carrefour a mis en place depuis 2006 un reporting extrafinancier. Il repose sur les référentiels internationaux et nationaux les plus significatifs dans son domaine d'activité. Constitué d'un ensemble d'indicateurs suivis annuellement, le reporting extrafinancier de Carrefour couvre les trois axes de la stratégie RSE	2.2.2 Tableau de bord des engagements, objectifs et indicateurs clés de Carrefour
--	---

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

Le bilan RSE est présenté à l'équipe dirigeante lors de la Réunion Managériale et les résultats RSE sont présentés lors de l'annonce des résultats annuels et en AG. + Deux livrets internes ont été diffusés aux Directeurs Exécutifs des pays pour partager les résultats RSE 2016 et les objectifs RSE 2017 déclinés par pays. + Comité RSE	2.1.3.1 Améliorer la stratégie RSE et les objectifs + 2.1.3.2 Planifier, agir et innover
--	---

- Processus pour gérer les incidents.**

-	-
---	---

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

Depuis 2007, Carrefour met à disposition de tous ses fournisseurs un autodiagnostic développement durable par Internet. Son référentiel, conçu avec le WWF, est inspiré de la norme de responsabilité sociale ISO 26000. L'outil ouvre aux fournisseurs la possibilité de s'autoévaluer, de se comparer aux performances du secteur d'activité et de s'améliorer, grâce aux conseils et exemples pratiques. Carrefour valorise sur cet outil les meilleures pratiques des fournisseurs.	2.3.4.2 Promouvoir la RSE dans la chaîne d'approvisionnement
---	--

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

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

Les résultats du groupe Carrefour sont présentés dans son tableau de bord de suivi de l'avancement de la démarche RSE et dans ses tableaux d'indicateurs environnementaux.	2.4.1. Indicateurs extrafinanciers
--	------------------------------------

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

-	-
---	---



Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption

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

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

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

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

- 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.

-	-
---	---

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

Le Comité Éthique Groupe est présidé par le Secrétaire Général du Groupe.	2.1.3.4 Gérer les risques, l'éthique et la conformité
---	---

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

<p>Afin de renforcer son engagement dans la lutte contre la corruption et pour contribuer aux échanges de bonnes pratiques, le Groupe participe aux travaux de la Commission Business in Society de la section française de la Chambre de Commerce Internationale (ICC France). Depuis 2009, Carrefour adhère également à Transparency International (France). Le Groupe a formalisé ses règles en matières de cadeaux et invitations applicables à l'ensemble des collaborateurs. Chaque collaborateur impliqué dans un processus d'achat doit également signer annuellement une attestation d'indépendance visant à limiter et le cas échéant à gérer les conflits d'intérêts.</p> <p>+ Le refus de toute forme de corruption est un des dix principes du Code de conduite professionnelle de Carrefour.</p> <p>Par ailleurs, le refus de tout acte de corruption fait partie des engagements signés par les fournisseurs du Groupe à travers la Charte Sociale et Éthique destinée aux fournisseurs de produits Carrefour et la Charte éthique destinée à tous les autres fournisseurs.</p> <p>+ Système d'alerte éthique</p>	2.1.3.4 Gérer les risques, l'éthique et la conformité - Les actions de lutte contre la corruption
--	--

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

-	-
---	---

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

Afin de renforcer son engagement dans la lutte contre la corruption et pour contribuer aux échanges de bonnes pratiques, le Groupe participe aux travaux de la Commission Business in Society de la section française de la Chambre de Commerce Internationale (ICC France). Depuis 2009, Carrefour adhère également à Transparency International (France).	2.1.3.4 Gérer les risques, l'éthique et la conformité - Les actions de lutte contre la corruption
---	--



Politiques détaillées pour les zones à hauts risques de corruption.

-	-
---	---

Politique anti-corruption concernant les partenaires professionnels.

En 2016, le label Relations fournisseur responsables de Carrefour, pour la filière agroalimentaire, a été renouvelé. Cette distinction reflète les relations durables et équilibrées que Carrefour met en place avec ses fournisseurs. Elle reconnaît le respect des intérêts des fournisseurs et l'équité financière dans la relation, la prévention de la corruption, la contribution au développement territorial, l'intégration de l'environnement et de la qualité dans la relation contractuelle. Le label a été décerné à Carrefour en 2015 pour trois ans par les pouvoirs publics après évaluation par des représentants de la distribution, des industries agroalimentaires et de l'amont agricole. Il est contrôlé annuellement. Il est intégré au Code de conduite professionnelle de Carrefour, que doit respecter tout collaborateur de l'entreprise et qui est notamment affiché dans les salles de négociation.	2.3.4.1 Être à l'écoute de nos clients et de nos partenaires - Proposer aux PME des relations différenciées
---	---

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

-	-
---	---



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

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

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

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.

-	-
---	---

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

-	-
---	---

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

La Direction Générale du Groupe a diffusé en octobre 2016 les Principes Éthiques qui ont pour objectif de formaliser le cadre éthique dans lequel l'ensemble des collaborateurs du Groupe doivent exercer leur activité professionnelle au quotidien. Afin de faciliter la compréhension et l'appropriation des Principes Éthiques par l'ensemble des collaborateurs, des sessions de formations et d'échange sont réalisées. Un module d'e-learning destiné à l'ensemble des collaborateurs sera déployé au cours de l'année 2017.	2.1.3.4 Gérer les risques, l'éthique et la conformité - Les Principes Éthiques
---	---

- 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.

En 2016, le label Relations fournisseur responsables de Carrefour, pour la filière agroalimentaire, a été renouvelé. Cette distinction reflète les relations durables et équilibrées que Carrefour met en place avec ses fournisseurs. Elle reconnaît le respect des intérêts des fournisseurs et l'équité financière dans la relation, la prévention de la corruption, la contribution au développement territorial, l'intégration de l'environnement et de la qualité dans la relation contractuelle. Le label a été décerné à Carrefour en 2015 pour trois ans par les pouvoirs publics après évaluation par des représentants de la distribution, des industries agroalimentaires et de l'amont agricole. Il est contrôlé annuellement. Il est intégré au Code de conduite professionnelle de Carrefour, que doit respecter tout collaborateur de l'entreprise et qui est notamment affiché dans les salles de négociation.	2.3.4.1 Être à l'écoute de nos clients et de nos partenaires - Proposer aux PME des relations différenciées
---	---

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

-	-
---	---

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

Un dispositif d'alerte éthique permet aux collaborateurs du Groupe (et tiers) qui le souhaitent d'alerter sur des situations ou des comportements en contradiction avec les Principes Éthiques du Groupe.	2.1.3.4 Gérer les risques, l'éthique et la conformité - Un système d'alerte éthique
---	--

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

-	-
---	---



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

-	-
---	---



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

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

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

-	-
---	---

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

Un Comité éthique Groupe, présidé par le Directeur Général Délégué - Secrétaire Général du Groupe et les Comités éthiques de chaque pays d'implantation, contrôlent le déploiement et s'assurent du respect de nos Principes Éthiques. Ils s'appuient notamment sur les dispositifs d'alerte professionnelle mis en place dans le respect des réglementations locales et sur un dispositif d'alerte global externalisé.	2.1.3.4 Gérer les risques, l'éthique et la conformité - Les Comités éthiques
---	---

- Processus pour gérer les incidents.

Cf. ci-dessus	Cf. ci-dessus
---------------	---------------

- Cas judiciaires publics concernant la corruption.

-	-
---	---

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

-	-
---	---

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

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

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

-	-
---	---

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

-	-
---	---



Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies

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

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

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

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

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

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

-	-
---	---

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

Carrefour soutient fermement les 17 objectifs de développement durable adoptés par les pays au sein de l'ONU. Pour participer, à son échelle, à la réalisation de ces objectifs, le Groupe Carrefour est notamment engagé sur six objectifs et huit cibles, particulièrement pertinentes au vu de son activité, sur lesquels concentrer ses efforts et ses impacts.	2.1.3.1 Améliorer la stratégie RSE et les objectifs - S'associer aux objectifs du développement durable (ODD)
---	--

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

-	-
---	---

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

-	-
---	---

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

-	-
---	---



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.

-	-
---	---

- 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.

Carrefour lutte contre les discriminations et promeut toute forme de diversité. Ce principe est rappelé dans l'Accord international pour la promotion du dialogue social et de la diversité et pour le respect des Droits fondamentaux au travail signé le 30 septembre 2015. + § Les actions en faveur de populations éloignées de l'emploi + § Des actions envers les populations les plus fragilisées + § Des actions concrètes pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap + Politique de Carrefour et de sa Fondation	2.3.1.4 Encourager la diversité et l'égalité des chances - La lutte contre les discriminations, la promotion de la diversité et égalité des chances + 2.3.4.4 Être un commerçant solidaire
--	--

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

-	-
---	---

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

-	-
---	---

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

-	-
---	---



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

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

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

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.

-	-
---	---

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

Carrefour a assuré la présidence du réseau handicap de l'OIT et a, à ce titre, accueilli la conférence OIT, dans le but de mobiliser d'autres grandes entreprises à devenir membres du réseau.	2.3.1.4 Encourager la diversité et l'égalité des chances
--	---

- 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.

Cf. ci-dessus	Cf. ci-dessus
---------------	---------------

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

-	-
---	---



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

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

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

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.

-	-
---	---

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

Carrefour travaille avec différentes associations, comme WWF et la Fédération Internationale des Ligues des Droits de l'Homme, sur des programmes d'actions liés à sa stratégie. Ainsi, Carrefour est engagé depuis 1998 aux côtés du WWF France pour réduire ses impacts environnementaux, liés notamment à l'utilisation des ressources naturelles dans les produits de grande consommation. 2 axes de travail ont été privilégiés : le développement de filières d'approvisionnements responsables et de standards de durabilité pour des matières premières ciblées (bois et papier, produits de la mer, soja, huile de palme) et la promotion de la consommation responsable et de modes de vie durables auprès de ses clients et salariés. En termes de chaîne d'approvisionnement, en 2000, Carrefour signe un partenariat avec la FIDH (Fédération Internationale des Ligues des Droits de l'Homme) afin de mettre en place un système de management de la conformité sociale de ses fournisseurs après avoir participé en 1998 au lancement de l'Initiative Clause Sociale (ICS).	-
---	---

- 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).

-	-
---	---

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

-	-
---	---



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.

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.

-	-
---	---

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

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

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

Carrefour a assuré la présidence du réseau handicap de l'OIT et a, à ce titre, accueilli la conférence OIT, dans le but de mobiliser d'autres grandes entreprises à devenir membres du réseau.	2.3.1.4 Encourager la diversité et l'égalité des chances
--	---

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

-	-
---	---

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

-	-
---	---

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

-	-
---	---



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

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

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

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.

-	-
---	---

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

Le Comité RSE du Conseil d'administration de Carrefour se réunit au moins deux fois par an sous la présidence de Monsieur Amaury de Sèze (administrateur indépendant), avec Mesdames Diane Labruyère-Cuilleret (administrateur indépendant) et Patricia Lemoine. Le Comité RSE revoit la stratégie et la performance RSE.	2.1.3.1 Améliorer la stratégie RSE et les objectifs - Organiser la gouvernance de la RSE
---	--

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

Cf. ci-dessus	Cf. ci-dessus
---------------	---------------

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

Le Comité RSE a revu le chapitre RSE du Document de référence 2016 du Groupe	-
--	---

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

-	-
---	---



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

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

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

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.

-	-
---	---

- 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.

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

<p>En 2014, puis de nouveau en 2016, Carrefour a confié à un tiers expert la mise à jour de la cartographie et de la matérialité des enjeux, afin d'actualiser la stratégie et son pilotage autour des risques et des opportunités RSE et des attentes des parties prenantes.</p> <p>Carrefour a poursuivi ses engagements en matière de co-construction de son plan d'action en matière de RSE en animant sept réunions de concertations avec ses parties prenantes.</p>	<p>2.1.3.1 Améliorer la stratégie RSE et les objectifs</p>
---	--

- 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.

<p>Afin de conserver une stratégie RSE pertinente, d'y associer de nouveaux engagements et de co construire des programmes d'action, Carrefour entretient depuis de nombreuses années un dialogue avec ses parties prenantes.</p> <p>Plusieurs fois par an, Carrefour réunit une quarantaine d'experts issus du Groupe, d'ONG, de l'administration, de clients, d'investisseurs et de fournisseurs. Cette consultation permet de partager un état des lieux et d'aboutir à des recommandations opérationnelles sur un thème précis de RSE. Les sept concertations en 2016 ont porté sur : l'agroécologie en culture de fruits et légumes, l'agroécologie en viticulture, les ressources marines, les petits producteurs, l'apiculture, les droits humains des fournisseurs, et enfin la diversité et le handicap.</p>	<p>2.1.3.1 Améliorer la stratégie RSE et les objectifs - Dialoguer avec les parties prenantes</p>
---	---

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

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

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

-	-
---	---

