



Global Compact
Network France

Les 21 critères du niveau GC Advanced



Présentation du 27 février 2019

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 2019

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.
- 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 :

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

Le rapport de gestion présente toutes les informations opérationnelles utiles pour comprendre la stratégie du Groupe, son activité ses résultats et son impact sur ses parties prenantes. Les 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 de performance extra financière de 2017 prise en application de la Directive européenne sur le reporting extra financier de 2014 qui se substitue à la loi dite Grenelle 2 et à 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

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.
- 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.	
-----------------------------------	--

- 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 2016-2021 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 et du Secrétariat général	Voir la déclaration de performance non financière- DPEF
--	---

- 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 à l' »Excom » en juillet 2018 puis au Comité RSE auprès du Conseil de Surveillance créé en décembre 2018 . Il est décliné au niveau des 4 régions en priorités spécifiques .	Voir la déclaration de performance non financière- DPEF
---	---

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

NON	
-----	--

- 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 l'Excom et depuis décembre 2018 par le comité RSE auprès du Conseil de Surveillance	Voir la déclaration de performance non financière- DPEF
--	---

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

Les dispositions de la loi d'août 2017 sur la performance non financière conduit à une	Voir la
--	---------

prise en compte intégrée des risques et des opportunités en matière de RSE et de Développement Durable	déclaration de performance non financière-DPEF
--	--

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

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

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.

- 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 aura démontré 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 ce qui s'est traduit depuis par une nouvelle politique Santé /Sécurité et l'allocation de ressources marketing et R&D sur le sujets de la transition énergétique dans le cadre du Plan de Transformation de l'Entreprise .

Voir la déclaration de performance non financière-DPEF

- 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 et 2017 est pleinement opérationnel en 2017 ; il 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 la déclaration de performance non financière-DPEF

- 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 largement 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 la déclaration de performance non financière-DPEF

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

Cliquez ici pour entrer du texte.

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

Plusieurs modules de formation e-learning sont disponibles pour former les acheteurs et leurs clients internes à tous les aspects du risque fournisseurs	Voir la déclaration de performance non financière-DPEF
--	--



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.*

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

- 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.*

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 .Cet engagement est aussi repris dans la charte éthique du Groupe établie en 2009 et révisée en 2016.	Voir la déclaration de performance non financière-DPEF
--	--

- 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 Directoire, relative à la revue annuelle de la CoP en application des principes de notre charte éthique . Le comité RSE auprès du Conseil de surveillance , créé en décembre 2018, s'est immédiatement attaché à définir le 4 objectifs du développement Durable auxquels l'entreprise souscrit dorénavant officiellement	Voir la déclaration de performance non financière-DPEF
--	--

- 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.	
-----------------------------------	--

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

Principes de Responsabilité (2008) et Charte éthique (2009 revue 2016)	Voir la déclaration de performance non financière-DPEF
---	--

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

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



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.	
-----------------------------------	--

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

<p>Vallourec conduit à intervalles réguliers une étude d'opinion à destination de l'ensemble des employés pour écouter leur perception de l'entreprise, leurs attentes et problèmes, ainsi que pour mesurer leur niveau d'engagement. 2 enquêtes ont eu lieu en 2018 et d'autres sont programmées en 2019. Des plans d'actions ont été mis en œuvre pour répondre aux attentes des collaborateurs conformément aux standards d'excellence définis au niveau du Groupe.</p>	<p>Voir la déclaration de performance non financière-DPEF</p>
--	---

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

<p>La mise en œuvre de la récente loi sur le devoir de vigilance comporte un volet sur l'évaluation du respect des droits de l'homme dans l'entreprise et chez les principaux fournisseurs de rang 1 avec lesquels la relation d'affaires est importante</p>	<p>Voir la déclaration de performance non financière-DPEF</p>
--	---

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.	
-----------------------------------	--

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

<p>Le Délégué à l'Éthique et à la Conformité s'appuie sur un réseau de 12 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 2015, 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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>Voir la déclaration de performance non financière-DPEF</p>
--	---

<p>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 légalité déployé mondialement depuis 2011.</p> <p>Le non-respect des lois et réglementations en matière de lutte contre la corruption et des règles de concurrence expose les salariés du Groupe à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.</p> <p>Le groupe Vallourec a pris note de la nouvelle loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, et a lancé plusieurs actions en vue de se conformer aux exigences de cette nouvelle loi. Vallourec s'est enregistré dans le nouveau répertoire numérique et public des représentants d'intérêts auprès des personnes publiques de la Haute Autorité pour la transparence et la vie publique (HATVP) et un dispositif de reporting interne a été mis en place afin de formaliser le rapport d'activité qui doit être communiqué annuellement à la HATVP.</p> <p>S'agissant des obligations de prévention et de détection de la corruption, le dispositif interne a été adapté et renforcé. Ainsi, la Charte éthique du Groupe a été complétée par un Code de conduite anticorruption, et un nouveau dispositif d'alerte professionnel, la <i>Vallourec Integrity Line</i>, a été déployé en 2018, en complément des canaux de signalement traditionnels.</p> <p>Enfin, le groupe Vallourec a obtenu, en 2018 la certification anticorruption ETHIC Intelligence PROGRAM pour la conception de son programme de prévention et de détection de la corruption. Cette certification confirme que ce programme répond aux risques de fraude et de corruption du Groupe et correspond aux bonnes pratiques et réglementations applicables en matière de lutte contre la corruption.. Cette certification permet en outre de promouvoir et renforcer les valeurs du Groupe en matière d'intégrité et d'éthique auprès des partenaires commerciaux et parties prenantes extérieures.</p>	
--	--

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

C'est le rôle des DRH locales	Voir la déclaration de performance non financière-DPEF
-------------------------------	--

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.	
-----------------------------------	--

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.	
-----------------------------------	--

■ 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 la déclaration de performance non
--	--



	financière- DPEF
--	---------------------

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

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

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.*

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

- 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	Voir la déclaration de performance non financière- DPEF
--	---

- 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	Voir la déclaration de performance non financière- DPEF
--	---

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

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

- 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 d'alerte anonyme via une plateforme téléphonique était en place depuis plusieurs années .Un dispositif d'alerte professionnelle a été déployé au sein de l'ensemble des entités du Groupe en 2018. Ce dispositif est accessible aux salariés et aux collaborateurs extérieurs et occasionnels du Groupe mais également aux clients, fournisseurs, prestataires de services et autres parties prenantes extérieures via un site internet protégé hébergé par une société indépendante. Le périmètre du dispositif d'alerteest volontairement large en ce qu'il comprend les comportements contraires à la Charte Ethique et notamment les allégations de pratiques anticoncurrentielles et de corruption mais également les dysfonctionnements pouvant affecter l'activité ou la	Voir la déclaration de performance non financière- DPEF
--	---

réputation de Vallourec liés aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ou à l'environnement.	
Le traitement de ce dispositif d'alerte professionnelle est géré par le Délégué à l'Éthique et à la Conformité, en lien avec les correspondants éthiques locaux. Le dispositif garantit une stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, des faits signalés et des personnes visées par le signalement y compris lors de vérifications liées au signalement.	

■ **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'examen 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.

Les résultats de 2018 présentés au Conseil de Surveillance font apparaître une augmentation du nombre de signalements liée au déploiement de la Vallourec Integrity Line. Comme les années précédentes, les signalements proviennent pour l'essentiel des Etats-Unis et du Brésil et concernent à 80% des sujets liés aux ressources humaines, et pour les 20 % restant, des fraudes, conflits d'intérêts, dommages aux biens et d'autres sujets comme l'environnement ou la sécurité. Toutes ces signalements ne s'avèrent pas être des violations établies et aucun de ces cas n'a eu d'impact significatif sur le Groupe.	Voir la déclaration de performance non financière-DPEF
--	--

□

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 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. Cet engagement est aussi repris dans la charte éthique du Groupe établie en 2009 et révisée en 2016	Voir la déclaration de performance non financière-DPEF
---	--

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

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

- 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).**

La Charte 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.	Voir la déclaration de performance non financière-DPEF
---	--

- 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 au sein de la Direction des Achats a mis en place durant ces 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 la déclaration de performance non financière-DPEF
---	--

- 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.**

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

- 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 », et aux organisations professionnelles des différents pays où Vallourec est implanté , Vallourec collabore pour répondre aux enjeux de la RSE.	Voir la déclaration de performance non financière-DPEF
--	--

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

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

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

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

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.	
-----------------------------------	--

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 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 et 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 compter de 2016, un focus particulier sur les sous-traitants.</p> <p>A 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.</p> <p>A compter de 2017, chaque accident déclaré fait l'objet d'une analyse de sévérité réelle et potentielle en s'appuyant sur une échelle interne. Au-delà du simple comptage des jours d'arrêt, cette approche apporte du relief à l'analyse des causes et permet d'engager des actions correctives à l'échelle de chaque région et du Groupe.</p> <p>La formation et la sensibilisation aux règles de sécurité sont obligatoires pour chaque nouveau collaborateur du Groupe et font l'objet de rappels réguliers. Les programmes concernent le personnel temporaire et ont été étendus aux entreprises sous-traitantes au même titre que le personnel permanent.</p> <p>Chaque année, une journée est dédiée à la sécurité dans tous les sites du Groupe. De nombreux membres de la Direction se rendent sur les sites pour cet événement. Le site ayant enregistré la meilleure performance de sécurité reçoit également une distinction spécifique ce jour-là.</p> <p>Maintenir le cap sur l'aménagement ou la suppression des opérations dangereuses pouvant entraîner des accidents mortels, renforcer la méthodologie d'analyse de risques pour mieux appréhender les situations inhabituelles, développer le leadership de la ligne managériale et l'interdépendance des employés constituent les priorités pour l'année 2019.</p> <p>Dans le but de souligner son implication dans les questions de sécurité, le Conseil de Surveillance a intégré des objectifs de sécurité depuis plusieurs années dans la part variable de la rémunération des membres du Directoire, ainsi que dans celle des principaux responsables chargés de superviser le personnel sur les sites, soit près de 2 000 cadres.</p>	<p>Voir la déclaration de performance non financière-DPEF</p>
--	---

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

<p>Le Groupe Vallourec fait du dialogue avec les différentes instances représentatives du personnel une priorité pour orienter sa politique sociale en conformité avec réglementations.</p>	<p>Voir la déclaration de performance non financière-DPEF</p>
---	---

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

<p>Domaine des RH.</p>	<p>Voir la déclaration de performance non</p>
------------------------	---



	financière- DPEF
--	---------------------

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

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

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

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

- 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.**

<p>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 était en place depuis plusieurs années. Un dispositif d’alerte professionnelle a été déployé au sein de l’ensemble des entités du Groupe en 2018. Ce dispositif est accessible aux salariés et aux collaborateurs extérieurs et occasionnels du Groupe mais également aux clients, fournisseurs, prestataires de services et autres parties prenantes extérieures <i>via</i> un site internet protégé hébergé par une société indépendante. Le périmètre du dispositif d’alerte est volontairement large en ce qu’il comprend les comportements contraires à la Charte Ethique et notamment les allégations de pratiques anticoncurrentielles et de corruption mais également les dysfonctionnements pouvant affecter l’activité ou la réputation de Vallourec liés aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ou à l’environnement.</p> <p>Le traitement de ce dispositif d’alerte professionnelle est géré par le Délégué à l’Éthique et à la Conformité, en lien avec les correspondants éthiques locaux. Le dispositif garantit une stricte confidentialité de l’identité de l’auteur du signalement, des faits signalés et des personnes visées par le signalement y compris lors de vérifications liées au signalement.</p>	<p>Voir la déclaration de performance non financière-DPEF</p>
---	---

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

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

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.*

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

■ 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	Voir la déclaration de performance non financière-DPEF
---	--

■ 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 la déclaration de performance non financière-DPEF
--	--

■ 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 la déclaration de performance non financière-DPEF
--	--

■ 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 la déclaration de performance non financière-DPEF
---	--

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

- o *Divulgation 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](#)*

_Les résultats de 2018 présentés au Conseil de Surveillance font apparaître une augmentation du nombre de signalements liée au déploiement de la <i>Vallourec Integrity Line</i> . Comme les années précédentes, les signalements proviennent pour l'essentiel des	Voir la déclaration de
--	------------------------

Etats-Unis et du Brésil et concernent à 80% des sujets liés aux ressources humaines, et pour les 20 % restant, des fraudes, conflits d'intérêts, dommages aux biens et d'autres sujets comme l'environnement ou la sécurité. Toutes ces signalements ne s'avèrent pas être des violations établies et aucun de ces cas n'a eu d'impact significatif sur le Groupe.	performance non financière-DPEF
--	---------------------------------

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

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

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.*

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

- 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 a adhéré à plusieurs initiatives en faveur d'une économie bas carbone et de l'économie circulaire . En outre 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 la déclaration de performance non financière-DPEF
---	--

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

Depuis 2013, Vallourec a établi une feuille de route environnementale sur 5 ans pour les sites de chacune des quatre Régions opérationnelles : Europe-Afrique ,North America , South America et Middle East-Asia. Ces feuilles de route constituent le plan stratégique Environnement et recensent les projets environnementaux ciblés (émissions , 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 la déclaration de performance non financière-DPEF
---	--

- 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 les trois politiques Environnement , Efficience énergétique et Carbone du Groupe signées par le Président du Directoire . 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 » sont régulièrement mises à jour en 2015 et sont accessibles sur le portail interne	Voir la déclaration de performance non financière-DPEF
--	--

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

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

- Engagements spécifiques et objectifs pour des années déterminées.

La feuille de route environnementale sur 5 ans définit les engagements et objectifs .	Voir la déclaration de
---	------------------------

	performance non financière-DPEF
--	---------------------------------

- 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.

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

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 la déclaration de performance non financière-DPEF
--	--

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 construit 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 définition dans le cadre de programmes R&D. Cet outil a été utilisé depuis 2017 dans le cadre de la certification des plusieurs usines selon la nouvelle version de la norme Iso 14001	Voir la déclaration de performance non financière-DPEF
--	--

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 et au Directeur Environnement Groupe	Voir la déclaration de performance non financière-DPEF
--	--

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> . Un programme d' <i>e-learning</i> est également	Voir la déclaration de performance
--	------------------------------------



déployé afin de sensibiliser l'ensemble des ATAM et des cadres du Groupe aux lois et réglementations en matière de respect de l'environnement .	non financière-DPEF
---	---------------------

■ 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.

Comme il a déjà été mentionné , un dispositif d'alerte professionnelle a été déployé au sein de l'ensemble des entités du Groupe en 2018. Ce dispositif est accessible aux salariés et aux collaborateurs extérieurs et occasionnels du Groupe mais également aux clients, fournisseurs, prestataires de services et autres parties prenantes extérieures. Le périmètre du dispositif d'alerte est volontairement large et porte également sur l'environnement.	Voir la déclaration de performance non financière-DPEF
---	--

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

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



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 la déclaration de performance non financière-DPEF
---	--

- 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 de l'«Excom» sous la forme d'un rapport spécifique destiné à chaque entité du groupe.	Voir la déclaration de performance non financière-DPEF
---	--

- 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 la déclaration de performance non financière-DPEF
--	--

- Processus pour gérer les incidents.

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

- 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.	
-----------------------------------	--

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

- o *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](#)*

L'entreprise n'a pas eu d'accident en matière d'environnement en 2018	Voir la déclaration de performance non financière-DPEF
---	--

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

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

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.*

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

■ 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 la déclaration de performance non financière-DPEF
--	--

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

<p>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. 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 Légalité déployé mondialement depuis 2011. Le groupe Vallourec a pris note de la nouvelle loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, et a lancé plusieurs actions en vue de se conformer aux exigences de cette nouvelle loi. Vallourec s'est enregistré dans le nouveau répertoire numérique et public des représentants d'intérêts auprès des personnes publiques de la Haute Autorité pour la Transparence et la Vie Publique (HATVP).</p> <p>S'agissant des obligations de prévention et de détection de la corruption, le dispositif interne a été adapté et renforcé. Ainsi, la Charte éthique du Groupe a été complétée par un Code de conduite anticorruption, et un nouveau dispositif d'alerte professionnel, la <i>Vallourec Integrity Line</i>, a été déployé en 2018, en complément des canaux de signalement traditionnels.</p> <p>Enfin, le groupe Vallourec a obtenu, en 2018 la certification anticorruption ETHIC Intelligence PROGRAM pour la conception de son programme de prévention et de détection de la corruption. Cette certification confirme que ce programme répond aux risques de fraude et de corruption du Groupe et correspond aux bonnes pratiques et réglementations applicables en matière de lutte contre la corruption.. Cette certification permet en outre de promouvoir et renforcer les valeurs du Groupe en matière d'intégrité et d'éthique auprès des partenaires commerciaux et parties prenantes extérieures.</p>	Voir la déclaration de performance non financière-DPEF
---	--

- **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 la déclaration de performance non financière-DPEF
--	--

- **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	Voir la déclaration de performance non financière-DPEF
------------------------------------	--

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

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

- **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 a destination d'un partenaire commercial .	Voir la déclaration de performance non financière-DPEF
---	--

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

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

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.*

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

■ 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 12 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 la déclaration de performance non financière-DPEF
--	--

■ 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 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 la déclaration de performance non financière-DPEF
--	--

■ 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 la déclaration de performance non financière-DPEF
---	--

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

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

■ 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 la déclaration de performance non financière-DPEF
---	--

■ 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. Tout employé peut remonter toute interrogation, doute, mauvais agissement, non respect dans les procédures, à son supérieur hiérarchique. Un dispositif d'alerte professionnelle a été	Voir la déclaration de performance
--	------------------------------------



déployé au sein de l'ensemble des entités du Groupe en 2018. Ce dispositif est accessible aux salariés et aux collaborateurs extérieurs et occasionnels du Groupe mais également aux clients, fournisseurs, prestataires de services et autres parties prenantes extérieures via un site internet protégé hébergé par une société indépendante. Le périmètre du dispositif d'alerte est volontairement large en ce qu'il comprend les comportements contraires à la Charte Ethique et notamment les allégations de pratiques anticoncurrentielles et de corruption. Le traitement de ce dispositif d'alerte professionnelle est géré par le Délégué à l'Éthique et à la Conformité, en lien avec les correspondants éthiques locaux. Le dispositif garantit une stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, des faits signalés et des personnes visées par le signalement y compris lors de vérifications liées au signalement.	non financière-DPEF
---	---------------------

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 Légalité et les procédures publiées en 2015	Voir la déclaration de performance non financière-DPEF
--	--

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

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

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 la déclaration de performance non financière-DPEF
---	--

Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.

Les contrôles internes ont été renforcés.	Voir la déclaration de performance non financière-DPEF
---	--

Processus pour gérer les incidents.

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

Cas judiciaires publics concernant la corruption.

Suite au scandale Petrobras au Brésil , Vallourec a exigé des audits externes.	Voir la déclaration de performance non financière-DPEF
--	--

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

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

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 de 2018 présentés au Conseil de Surveillance font apparaître une augmentation du nombre de signalements liée au déploiement de la <i>Vallourec Integrity Line</i> . Comme les années précédentes, les signalements proviennent pour l'essentiel des Etats-Unis et du Brésil et concernent à 80% des sujets liés aux ressources humaines, et pour les 20 % restant, des fraudes, conflits d'intérêts, dommages aux biens et d'autres sujets comme l'environnement ou la sécurité. Toutes ces signalements ne s'avèrent pas être des violations établies et aucun de ces cas n'a eu d'impact significatif sur le Groupe.	Voir la déclaration de performance non financière-DPEF
--	--

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

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

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.*

Cliquez ici pour entrer du texte.

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

La stratégie du Groupe , et donc son cœur de métier , est de nature à contribuer à plusieurs des objectifs de développement Durable ;On peut citer les objectifs 5,6,7,8,12 ,13 et 15 .	Voir la déclaration de performance non financière- DPEF
---	---

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

Vallourec a depuis toujours développé un portefeuille de solutions qui contribuent 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 .Depuis fin 2017 Vallourec a créé une organisation marketing et R&D spécifique pour apporter de nouvelles solutions à ses clients dans le cadre de la Transition Energétique . De nouvelles opportunités business ont ainsi été détectées dans les domaines de la géothermie , de l'énergie éolienne , des énergies solaires , de l'usage de l'hydrogène , de la combustion de la bio-masse et de la capture et du stockage de carbone. L'ambition est que ces segments de marché représentent en 2025 une part significative de l'activité . Un plan détaillé sera publié sur ces sujets en 2019	Voir la déclaration de performance non financière- DPEF
---	---

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 en 2018 80 % des ressources consommées sont renouvelables (ferrailles et acier fabriqué à partir de ferrailles, charbon de bois, eau et oxygène), ce qui atteste	Voir la déclaration de performance
---	------------------------------------

du caractère limité de l’empreinte environnementale nette du Groupe ; et plus de 84 % des « outputs » liés à la production peuvent être considérés comme recyclables .	non financière-DPEF
--	---------------------

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

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

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.	
-----------------------------------	--

- 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>Le Brésil est en 2018 le pays dont l'implication en faveur des parties prenantes locales est de loin la plus forte pour des raisons à la fois historiques, culturelles et réglementaires.</p> <p>Le site de Barreiro est situé au milieu de quartiers très urbanisés de Belo Horizonte. Les relations avec les parties prenantes locales, en particulier les populations modestes, ont 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. Le site de Jeceaba a également mis en place des programmes de soutien économique et culturel auprès des autres populations locales dans le cadre d’accords avec les collectivités locales comparables à ceux développés à Barreiro.</p> <p>Les échanges avec les riverains de la mine de Brumadinho ont été poursuivis, permettant de clarifier les éventuels sujets d’inquiétude environnementaux et d’explicitier les retombées économiques locales.</p> <p>On peut ainsi citer parmi les actions répertoriées :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le soutien financier à l'hôpital Mario Pena pour le développement de l'assistance aux patients atteints d'un cancer ▪ le programme spécifique de soutien scolaire <i>Comunidade viva</i>. Ce programme, engagé depuis 2005, montre son efficacité. Sur l’année 2018, ce sont plus de 500 jeunes qui ont bénéficié directement du programme. Les conséquences très pratiques en sont une durée de scolarisation accrue et un taux d’insertion dans le monde du travail plus élevé, accompagné d’une augmentation très sensible du revenu familial ; ▪ l’effort exceptionnel consenti depuis plusieurs années pour la réhabilitation d’un cinéma historique du centre-ville a permis de doter la métropole de Belo Horizonte d’un grand centre culturel qui a accueilli en 2018, 240 000 visiteurs pour des activités artistiques comme des expositions et des spectacles de danse, de musique et de théâtre ; ▪ les « Volontaires du savoir », consistant à apporter un soutien scolaire direct à près de 600 jeunes enfants, notamment pour les savoirs de base ; 	<p>Voir la déclaration de performance non financière-DPEF</p>
---	---

<ul style="list-style-type: none"> ■ Aux USA on recense plus de 80 actions principalement orientées vers le soutien d'initiatives locales à caractère éducatif , sportif et environnemental ■ En Europe, compte tenu du niveau de développement des infrastructures sociales, les actions entreprises portent sur des montants limités et tendent, en général, à soutenir des initiatives universitaires, culturelles ou sportives, à financer des œuvres sociales et caritatives, à réhabiliter des centres culturels, à soutenir le tissu économique local ou encore à subventionner des programmes de restauration environnementale. ■ En Indonésie, la filiale du Groupe est engagée, depuis de nombreuses années, dans des programmes d'assistance éducative, médicale, sociale et sportive à la population au profit notamment des enfants . .Ces programmes portent soit sur des actions au bénéfices des individus eux même soit aussi à la construction ou à la maintenance des installations nécessaires . La filiale a aussi développé financé un programme appelé "Valérie" destiné à développer les compétences pédagogiques des écoles qui délivrent des enseignements professionnels et dont bénéficient le plus souvent les enfants défavorisés du district de Nongsa 	
--	--

- 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.	
-----------------------------------	--

- 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.	
-----------------------------------	--

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

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

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.	
-----------------------------------	--

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

Vallourec a souscrit à plusieurs 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 2017 et en faveur de l'économie circulaire en 2017	Voir la déclaration de performance non financière-DPEF
---	--

- 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.	
-----------------------------------	--

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

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

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.

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

- 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.	
-----------------------------------	--

- 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. C'est aussi le cas à travers l'adhésion du Groupe à de nombreuses associations professionnelles au niveau de son siège mais aussi de ses filiales	Voir la déclaration de performance non financière-DPEF
--	--

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

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

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.	
-----------------------------------	--

- 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.	
-----------------------------------	--

- 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.	
-----------------------------------	--

- 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.

<p>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 à l'Excom en Juillet 2018 pour être décliné au niveau des 4 régions en priorités spécifiques . L'Excom a aussi en 2018 renforcé l'engagement du Groupe en matière de réduction des émissions de carbone</p>	<p>Voir la déclaration de performance non financière-DPEF</p>
---	---

- 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.

<p>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.En 2019 cette part variable verra son assiette élargie</p>	<p>Voir la déclaration de performance non financière-DPEF</p>
---	---

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

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

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.

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

- 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 à l'Excom en Juillet 2018 et au comité RSE nouvellement créé auprès du Conseil de Surveillance	Voir la déclaration de performance non financière-DPEF
---	--

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

--	--

- 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	Voir la déclaration de performance non financière-DPEF
---	--

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

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

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.

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

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

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

- 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 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 a démontré 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 devaient être mieux prises en compte , ce qui a été suivi d'effet .Cette analyse a vocation à être menée à nouveau en 2020 sur la base de la nouvelle empreinte industrielle du Groupe et de ses nouvelles orientations stratégiques en matière de produits et de service .</p>	<p>Voir la déclaration de performance non financière-DPEF</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.

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

- 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».

<p>Vallourec conduit à intervalles réguliers une étude d'opinion à destination de l'ensemble des employés pour écouter leur perception de l'entreprise , leurs attentes et problèmes, ainsi que pour mesurer leur niveau d'engagement. 2 enquêtes ont eu lieu en 2018 et d'autres sont programmées en 2019. Des plans d'actions ont été mis en œuvre pour répondre aux attentes des collaborateurs conformément aux standards d'excellence définis au niveau du Groupe.Tout employé peut remonter toute interrogation, doute, mauvais agissement, non respect dans les procédures, à son supérieur hiérarchique.Un dispositif d'alerte professionnelle a été déployé au sein de l'ensemble des entités du Groupe en 2018. Ce dispositif est accessible aux salariés et aux collaborateurs extérieurs et occasionnels du Groupe mais également aux clients, fournisseurs, prestataires de services et autres parties prenantes extérieures via un site internet protégé hébergé par une société indépendante. Le périmètre du dispositif d'alerte est volontairement large en ce qu'il comprend les comportements contraires à la Charte Ethique et notamment les allégations de pratiques anticoncurrentielles et de corruption.Le traitement de ce dispositif d'alerte professionnelle est géré par le Délégué à l'Éthique et à la Conformité, en lien avec les correspondants éthiques locaux. Le dispositif garantit une stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, des faits signalés et des personnes visées par le signalement y compris lors de vérifications liées au signalement.</p>	<p>Voir la déclaration de performance non financière-DPEF</p>
---	---

--	--

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

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

