



**Global Compact**  
Network France

# Revue par les pairs :

## Tableau de concordance du niveau GC Advanced



**NAVAL**  
**GROUP**

# Informations générales

## 1. Veuillez indiquer le titre de votre communication

Naval Group COP 2018

## 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 2018

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

- Oui
- Non

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

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

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

- Oui
- Non

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

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

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

- La COP décrit une action que l'entreprise **planifie** d'entreprendre afin d'évaluer en externe la crédibilité des informations de sa COP, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
  - o *Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès pour ce domaine.*
- Les informations sont passées en revue par de multiples parties prenantes (par exemple, les représentants de groupes 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 :

1/ La certification OHSAS 18001 démontre la performance du système de management en SST et inscrit la démarche dans une politique active d'amélioration continue. Naval Group prépare également le passage à la certification ISO 45001:2018 dans une volonté d'être certifié en 2020. Cette certification, qui adopte la même structure que l'ISO 9001:2015 et l'ISO 14001:2015, simplifiera l'intégration du système de management de la SST dans le système de management global.

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

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

Naval Group (la « Société ») est une société anonyme de droit français dont le capital est détenu, au 31 décembre 2018, à hauteur de 62,25 % par l'État, de 35 % par la société Thales, de 1,73 % par les collaborateurs et anciens collaborateurs de la Société et de ses filiales via le Fonds commun de placement d'entreprise actions Naval Group (FCPE Actions Naval Group Compartiments 2008 et 2014) et de 1,02 % par la société Naval Group Actionariat (autocontrôle).

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

- [ODD 1](#) : Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde
- [ODD 2](#) : Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable
- [ODD 3](#) : Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge
- [ODD 4](#) : Assurer l'accès équitable de tous à une éducation de qualité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie
- [ODD 5](#) : Parvenir à l'égalité entre les sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

- [ODD 6](#) : Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau
- [ODD 7](#) : Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables, modernes et abordables
- [ODD 8](#) : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous
- [ODD 9](#) : Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation
- [ODD 10](#) : Réduire les inégalités au sein des pays et d'un pays à l'autre
- [ODD 11](#) : Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables
- [ODD 12](#) : Établir des modes de consommation et de production durables
- [ODD 13](#) : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions
- [ODD 14](#) : Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable
- [ODD 15](#) : Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité
- [ODD 16](#) : Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous
- [ODD 17](#) : Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable

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

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

*d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable ».*

Si les activités de l'entreprise en lien avec les ODD sont menées en collaboration avec d'autres parties prenantes

○ *Ex: Agences des Nations Unies, société civile, gouvernements, autres entreprises, etc.*

Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère (*expliquer dans le cadre dédié*).

## Résumé de critères

### Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations

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

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

#### Politiques et procédures fiables concernant les droits de l'Homme

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

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

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

#### Politiques et procédures fiables concernant les normes internationales 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

# Réponses aux 21 critères : sélection de la/des bonne(s) pratique(s) 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.*

<p>1/ L'engagement de Naval Group en matière d'éthique et de responsabilité sociétale d'entreprise, de compliance, de gouvernance est inscrit dans le Blue Book qui constitue un référentiel du groupe. 2/ Naval Group dispose par l'AFNOR du certificat unique Qualité sécurité environnement (QSE) pour les référentiels ISO 9001, 14001, OHSAS 18001, ainsi que le certificat spécifique pour le référentiel AQAP 2110 (référentiel OTAN, important pour certains marchés militaires). La délivrance de ce certificat unique, soumis à des audits annuels, permet au groupe de rendre cohérente sa politique en matière de QSE. Elle permet d'améliorer et renforcer notre performance industrielle vis-à-vis de l'ensemble de nos parties prenantes.3/ L'ensemble des risques RSE a suivi la même méthodologie groupe pour ce qui est de leur identification et évaluation, à l'exception du fait que les risques de la cartographie RSE sont évalués en risque inhérents et non nets. Les entités qui ont collaboré à son établissement sont les suivantes : santé, sécurité au travail et environnement, écoconception, ressources humaines, protection des données personnelles, compliance, inspection Nucléaire et Pyrotechnique, inspection Sécurité plongée, direction de l'Audit et des Risques.</p>	<p>Rapport RSE 2018 page 57 Rapport financier page 32</p>
--	---

- 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.

<p>1/ En 2018, la DAP a rencontré à plusieurs reprises les autorités publiques françaises (administration, cabinet ministériel, autorités militaires, parlement, élus locaux...) afin de contribuer à la réflexion sur la LPM 2019-1025 et de promouvoir les intérêts de Naval Group dans les arbitrages qui devaient être rendus. Ainsi en 2018, plus d'une cinquantaine d'institutionnels français et de hautes autorités étrangères (membres de gouvernement) ont visité nos sites. 2/ Aussi, le Conseil d'administration de Naval Group a décidé en 2018 que le comité du Conseil d'administration relatif aux rémunérations et aux nominations serait désormais nommé Comité des rémunérations, des nominations, de l'éthique et de la RSE, en charge des questions relatives à ce domaine. Au plan interne, le Comité éthique et responsabilité sociétale de l'entreprise (CERSE) a pour mission de fixer les orientations générales en matière d'éthique et de responsabilité sociétale d'entreprise, telles qu'applicables à l'ensemble des sociétés du groupe. Le CERSE a la liberté de mener tous travaux qu'il estime utiles, dans le cadre de ses missions et de son rôle. Par ailleurs, son Président met en œuvre le processus des signalements relatifs aux comportements contraires au référentiel éthique et RSE lorsque la ligne d'alerte éthique est saisie. Le CERSE est composé de onze personnes désignées par le Président-Directeur général. 3/ La gouvernance d'entreprise désigne le système formé par l'ensemble des règles, des comportements et des institutions qui déterminent la manière dont l'entreprise est dirigée, administrée et contrôlée. La gouvernance de Naval Group s'organise autour d'un Comité exécutif composé de 8 membres au 31 décembre 2018, dont le Président-Directeur général. Les autres membres sont les suivants : directeur général adjoint Finance, Juridique, Achats et Immobilier, directeur général adjoint Développement, directrice des Services, directeur des Programmes, Secrétaire général, directeur de l'Industrie, directeur du Programme Australian Future Submarine (AFS). 4/ Notation sollicitée extra-financière : la « notation sollicitée » est un objectif fixé par le groupe depuis 2012 car elle constitue un repère objectif par rapport aux autres entreprises de notre secteur d'activité principal.5/Naval Group a fait le choix en 2017 de respecter les lignes directrices de l'ISO 20400. L'audit mené au quatrième trimestre par un cabinet externe et indépendant a donc visé à satisfaire – avec anticipation – les attentes cumulées du label Relations fournisseur et achats</p>	<p>Rapport RSE 2018 page 17, 3, 58 Rapport Financier 2018 page 43, 4, 30, 76</p>
---	--

responsables et de l'ISO 20400. Cet audit a confirmé le renouvellement pour trois ans du label Relations Fournisseurs et Achats Responsables, sur la base du nouveau référentiel qui converge avec les recommandations de la norme ISO 20400 « achats responsables ». Ce label a été maintenu en décembre 2018 suite à l'audit de suivi, confirmant la mise en œuvre en 2018 des actions de progrès qui avaient été identifiées, comme la poursuite de la professionnalisation des acteurs de l'acte d'achat, la poursuite des actions contribuant au développement de relations équilibrées et pérennes avec les fournisseurs, et l'intégration des exigences RSE dans le processus achat. 6/ Enfin, le groupe propose un large panel de solutions dans les énergies renouvelables à travers sa filiale Naval Energies.	
--	--

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

1/ En complément, Naval Group s'est engagé depuis fin 2015 dans une mise à jour importante de son système de management, le Business Management System (BMS). Cela se traduit par une refonte partielle de ses processus opérationnels de manière à simplifier ses référentiels, à optimiser sa performance opérationnelle et prendre en compte ses nouveaux besoins tels que l'internationalisation. Le BMS est maintenant dans un état de définition nominal et rentre dans un boucle d'amélioration continue. Naval Group a par ailleurs engagé fin 2018 le déploiement de ce BMS dans ses filiales dans le cadre de sa stratégie d'internationalisation. 2/ Ces engagements sont diffusés à tous les collaborateurs via le <i>Blue Book</i> (document de synthèse d'organisation et des enjeux du groupe). 3/ Les entités de Naval Group et les filiales contrôlées établissent annuellement une lettre d'affirmation, signée par leur dirigeant ou mandataire social. Il s'agit d'un engagement personnel du directeur de l'entité sur la maîtrise de ses risques et de son contrôle interne et qui porte sur l'ensemble des activités de l'entité. Cette lettre couvre également le reporting éthique et compliance des dirigeants.	Rapport RSE 2018 page 58, 65, 53.
---	-----------------------------------

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

1/ La responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) est un enjeu majeur pour le groupe et pour ses actionnaires. Aussi, le Conseil d'administration de Naval Group a décidé en 2018 que le comité du Conseil d'administration relatif aux rémunérations et aux nominations serait désormais nommé Comité des rémunérations, des nominations, de l'éthique et de la RSE, en charge des questions relatives à ce domaine. 2/ Au plan interne, le Comité éthique et responsabilité sociétale de l'entreprise (CERSE) a pour mission de fixer les orientations générales en matière d'éthique et de responsabilité sociétale d'entreprise, telles qu'applicables à l'ensemble des sociétés du groupe. Le CERSE a la liberté de mener tous travaux qu'il estime utiles, dans le cadre de ses missions et de son rôle. Par ailleurs, son Président met en œuvre le processus des signalements relatifs aux comportements contraires au référentiel éthique et RSE lorsque la ligne d'alerte éthique est saisie. Le CERSE est composé de onze personnes désignées par le Président-Directeur général. Son organisation est précisée par son règlement intérieur publié sur le <i>Business Management System</i> (BMS) de l'entreprise. 3/ Il s'appuie sur un réseau de relais éthique et RSE dans chaque site en France et à l'international. Les relais éthique et RSE sont conviés à des téléconférences tous les deux mois et participent à des actions spécifiques comme l'animation et la réalisation des sessions dédiées à la RSE du site ou de la filiale, la participation à la Journée éthique et <i>compliance</i> en décembre de chaque année, la participation au séminaire annuel regroupant les animateurs de la RSE ( <i>Compliance Officers</i> , relais éthiques et RSE, membres du CERSE). 4/ Les comités spécifiques dédiés à l'analyse des risques fournisseurs se sont tenus en 2018. Ces comités, présidés par le directeur des Achats et regroupant les représentants des directions concernées, ont pour but de définir les plans d'action nécessaires au pilotage de risques identifiés par les acteurs achat. Ces risques sont caractérisés selon les grandes catégories de risques liés aux fournisseurs. Le risque RSE est une des quatre grandes familles de risques attachées au management du risque fournisseurs. Cette analyse du risque est réalisée à fréquence régulière et mise à jour autant que de besoin. L'ensemble du panel Naval Group est passé au crible d'une analyse de risque sous deux angles: l'impossibilité de livrer et l'impact sur l'image. Cette analyse est également considérée sur le court et moyen terme (risques programmes) et sur le moyen et long terme (risques souveraineté). L'analyse des risques par fournisseur intègre en particulier la conformité à la réglementation, la SST, la RSE et l'image, le volet juridique et les fraudes. Le volet RSE de cette analyse de risque fournisseurs a été renforcé et ajusté en 2018,	Rapport Financier page 30, Rapport RSE 2018 page 3-4
--	--

<p>en caractérisant plus précisément les risques liés aux domaines d'activité des fournisseurs, leur typologie et leur localisation. Cette caractérisation plus précise prendra en compte les éléments liés à la RSE sous les angles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gouvernance : gestion de fait, transparence, conflit d'intérêts, fraude, corruption, respect de la concurrence ;</li> <li>• Environnement : respect de l'environnement, utilisation de substances dangereuses ;</li> <li>• Droits humains et du domaine social : réglementation du travail, discrimination, droit social ;</li> <li>• SST.</li> </ul> <p>Les résultats de cette analyse donneront lieu, le cas échéant, à des actions particulières intégrées au plan d'action de mitigation des risques fournisseurs.</p>	
--	--

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

<p>1/ L'ambition du groupe, déclinée dans un plan d'actions stratégiques, mis à jour fin juillet 2018 et approuvé en Conseil d'administration le 17 juillet 2018, se recentre autour de cinq enjeux prioritaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantir la supériorité de la Marine Nationale ;</li> <li>• Développer notre chiffre d'affaires à l'international ;</li> <li>• Etre au rendez-vous des échéances programme ;</li> <li>• Garder une longueur d'avance technique et industrielle ;</li> <li>• Nous appuyer sur de nouveaux relais de croissance.</li> </ul> <p>Outre le Plan de progrès initié en 2015 et qui a montré de bons résultats sur la période 2015-2018, ce plan d'actions stratégiques est accompagné d'un Plan de conquête visant à renforcer l'efficacité de notre approche commerciale et de développement de produit, assurer un développement pérenne de nos implantations à l'international, accélérer notre différenciation par l'innovation, améliorer la compétitivité de l'offre globale de Naval Group, maîtriser nos compétences clés.</p>	<p>Rapport RSE 2018 page 14-15</p>
---	------------------------------------

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

<p>1/ Outre le dispositif d'alerte éthique et l'existence, depuis 2009, d'un Comité éthique et responsabilité sociétale d'entreprise, le groupe a décidé en 2017 de renforcer le dispositif de <i>compliance</i> existant, tant au niveau de la prévention que du traitement des risques, qui satisfasse les exigences les plus élevées en la matière, et en particulier celles la loi française 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 (dite loi « Sapin 2 »). 2/ Toute activité industrielle comporte des risques pouvant porter atteinte à la santé et à la sécurité au travail (SST) des collaborateurs. L'amélioration de la SST figure au premier rang des engagements en matière de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) de Naval Group. Elle constitue une responsabilité fondamentale pour l'entreprise en tant qu'employeur et un levier d'amélioration de la performance du groupe dans tous les domaines opérationnels. 3/ <b>Notation sollicitée extra-financière</b> : la « notation sollicitée » est un objectif fixé par le groupe depuis 2012 car elle constitue un repère objectif par rapport aux autres entreprises de notre secteur d'activité principal. Elle constitue l'un des éléments d'information diffusée lors de <i>due diligence</i>.</p> <p>La notation extra-financière réalisée début 2018, vérifiée par l'agence de notation, dans six domaines (gouvernance, comportements sur les marchés, environnement, droits humains, ressources humaines, engagement sociétal) a permis de constater une évolution positive et reconnue par rapport à la notation en septembre 2016.</p>	<p>Rapport Financier 2018 page 30, 34, 35, 60, 43</p>
--	---

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

<p>Etude d'impact socio-économique. Suite à l'étude menée à Cherbourg en 2016, l'analyse de l'impact socio-économique de Naval Group pour l'ensemble des sites en France a été réalisée en 2017 en s'appuyant notamment sur des études reconnues de l'INSEE. Naval Group a confié cette démarche à un cabinet indépendant, spécialisé et reconnu. Cette étude a été réalisée sur la base des données internes, des indicateurs macroéconomiques français.</p>	<p>Rapport RSE 2018 page 24</p>
---	---------------------------------

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

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

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

Suite à l'entrée en vigueur de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, Naval Group a déployé un plan comportant les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités du groupe lui-même, ainsi que des activités de ses sous-traitants ou fournisseurs de premier rang avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation. Ce plan comporte les cinq mesures suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• une cartographie des risques (identification, analyse et hiérarchisation des risques concernés) ;</li> <li>• des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, fournisseurs ou sous-traitants au regard de cette cartographie des risques ;</li> <li>• des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ;</li> <li>• un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements, défini en collaboration avec les organisations syndicales représentatives du personnel ;</li> <li>• un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.</li> </ul>	Rapport Financier 2018 page 42
--	--------------------------------

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

1/ Dans le domaine du contrôle des exportations et des affaires douanières, la direction du Contrôle export a la responsabilité pour le groupe de définir la politique, d'en contrôler l'application, de soutenir les directions opérationnelles, d'obtenir les autorisations et de contribuer à la mise en place et au suivi des règles éthiques du groupe. Elle accompagne de manière permanente les directions opérationnelles (commerce, programmes, achats et supply chain notamment) à travers la mise à jour de référentiels, de formation, de conseils et d'audits, et contribue par ailleurs aux échanges de bonnes pratiques au sein de forums spécialisés ou traitant de l'industrie de défense. 2/ Affaires douanières La certification Opérateur économique agréé (OEA) de Naval Group SA, obtenue initialement en 2014, a fait l'objet d'un audit de réexamen de l'administration des douanes française en août 2018. Cet audit complet, comprenant un volet « simplifications douanières » et un volet « sûreté-sécurité » a conclu positivement au maintien de l'agrément. La certification OEA confère aux entreprises certifiées des procédures simplifiées et avantageuses permettant de développer leur compétitivité. Pour Naval Group SA, cette certification s'inscrit dans un partenariat global avec l'administration des douanes. Ce partenariat global, fondé sur le positionnement de Naval Group dans une activité industrielle stratégique, comprend : <ul style="list-style-type: none"> <li>-le rattachement en 2017 de Naval Group SA au Service grands comptes ;</li> <li>-le basculement de Naval Group SA en 2018 en dédouanement centralisé national (bureau d'expertise de Toulouse de l'administration des douanes) ;</li> <li>-la certification OEA. Les équipes de Naval Group SA sont mobilisées pour maintenir le plus haut niveau de qualité dans les activités douanières.</li> </ul>	Rapport RSE 2018 page 64, page 58
--	-----------------------------------

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

<p>Évaluation de la performance des fournisseurs du panel Naval Group a poursuivi en 2018 les évaluations des performances RSE des fournisseurs de son panel. L'objectif réaffirmé est de disposer de cette évaluation pour l'ensemble des fournisseurs de son panel. Tout nouvel entrant dans le panel fait l'objet d'une évaluation de ses performances RSE. Pour mener cette opération, Naval Group s'appuie sur des cabinets spécialisés du domaine. Le résultat des évaluations des performances RSE, est pris en compte depuis cette année dans l'évaluation globale des performances des fournisseurs.</p>	<p>Rapport RSE 2018, page 65</p>
---	----------------------------------

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

<p>1/ Enquête de satisfaction des fournisseurs Naval Group a reconduit fin 2017 l'enquête de satisfaction annuelle réalisée auprès d'un large panel de ses fournisseurs. Cette enquête est réalisée en concertation avec le Pacte PME. Ses résultats sont agrégés et intégrés au rapport publié par le Pacte PME. L'enquête, comportant une quarantaine de questions traitant tous les domaines de la relation (innovation, relations contractuelles, relations partenariales et leviers de progrès), est réalisée par un organisme indépendant, selon un processus garantissant la confidentialité des réponses. Les résultats de l'enquête 2017 montrent une forte progression par rapport aux résultats obtenus lors de l'enquête de 2016 (+ 5 % de l'indice de satisfaction), qui elle-même avait permis de constater une amélioration très sensible par rapport aux enquêtes précédentes. 870 fournisseurs ont été sollicités; 38 % d'entre eux ont répondu, ce qui constitue un taux de réponse très satisfaisant pour ce type d'enquête. Les axes de progrès identifiés ont donné lieu à des plans d'action. Les résultats de cette enquête ont également été présentés en juin 2018 à l'occasion de la convention fournisseurs annuelle, à laquelle étaient invités tous les fournisseurs majeurs et stratégiques du groupe. Cette enquête fournisseurs sera reconduite dans le courant de l'année 2019. 2/ La médiation Naval Group privilégie le dialogue avec ses parties prenantes pour résoudre les différends. Pour ce qui concerne les relations avec les fournisseurs, Naval Group a mis en place une médiation interne depuis 2010. La personne en charge de cette mission est rattachée directement au Secrétaire général du groupe. Le recours à la médiation est précisé dans les conditions générales d'achat et dans les contrats types pour tous les types d'achat. Une communication large est faite en interne sur les missions et responsabilités du médiateur. Une information permanente est faite sur le site internet du groupe, avec un lien donnant la possibilité à tout fournisseur de saisir directement le médiateur du groupe.</p>	<p>Rapport RSE 2018 page 67</p>
---	---------------------------------

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

<p>Éthique et achats Naval Group a fait le choix en 2017 de respecter les lignes directrices de l'ISO 20400. L'audit mené au quatrième trimestre par un cabinet externe et indépendant a donc visé à satisfaire – avec anticipation – les attentes cumulées du label Relations fournisseur et achats responsables et de l'ISO 20400. Cet audit a confirmé le renouvellement pour trois ans du label Relations Fournisseurs et Achats Responsables, sur la base du nouveau référentiel qui converge avec les recommandations de la norme ISO 20400 « achats responsables ». Ce label a été maintenu en décembre 2018 suite à l'audit de suivi, confirmant la mise en œuvre en 2018 des actions de progrès qui avaient été identifiées, comme la poursuite de la professionnalisation des acteurs de l'acte d'achat, la poursuite des actions contribuant au développement de relations équilibrées et pérennes avec les fournisseurs, et l'intégration des exigences RSE dans le processus achat.</p>	<p>Rapport RSE 2018 page 10-11, 65.</p>
--	---

## Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme

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

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

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

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

L'engagement de Naval Group en matière d'éthique et de responsabilité sociale d'entreprise, de compliance, de gouvernance est inscrit dans le Blue Book qui constitue un référentiel du groupe.	Rapport RSE 2018 page 6
---	-------------------------

- Engagement de se conformer à toutes les lois en vigueur et de respecter les droits de l'Homme internationalement reconnus, partout où l'entreprise opère (Déclaration Universelle des Droits de l'Homme etc.).
  - Les Principes directeurs suggèrent que cela doit inclure un engagement, par exemple de traiter le risque de causer ou contribuer à de graves violations des Droits de l'homme comme une question de conformité légale partout où la société opère.

III.2.5. Abus et fraudes (droits humains, harcèlement, intérim, discrimination, réglementation dont entrave)EnjeuNaval Group est engagé vis-à-vis de ses parties prenantes, clients, fournisseurs, collaborateurs, communautés nationales et locales et se doit d'assurer le respect de l'ensemble des règles et législations qui s'imposent à l'entreprise, à ses collaborateurs comme à ses dirigeants ainsi que les engagements qu'elle a pris qui vont au-delà des seules législations (Pacte mondial, objectifs de développement durable).L'entreprise est donc organisée pour prévenir et sanctionner les comportements non-conformes à ses règles, aux législations et qui peuvent nuire aux collaborateurs et au groupe et à ses différentes parties prenantes externes.	Rapport Financier 2018 page 37
--	--------------------------------

- 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.

Droits humains La charte des droits humains complète et précise l'engagement du groupe dans le Pacte mondial, notamment pour accompagner sur ce sujet son développement à l'international.	Rapport RSE 2018 page 87
--	--------------------------

- 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.

Un accord relatif à la diversité, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à l'emploi des personnes en situation de handicap a été 25 janvier 2018.	Rapport RSE 2018 page 83
--	--------------------------

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

Naval Group est engagé vis-à-vis de ses parties prenantes, clients, fournisseurs, collaborateurs, communautés nationales et locales et se doit d'assurer le respect de l'ensemble des règles et législations qui s'imposent à l'entreprise, à ses collaborateurs comme à ses dirigeants ainsi que les engagements qu'elle a pris qui vont au-delà des seules législations (Pacte mondial, objectifs de développement durable).	Rapport Financier 2018 page 37
--	--------------------------------

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

En ce qui concerne plus particulièrement les droits humains, il est précisé que Naval Group a édicté une charte des droits humains qui définit les engagements de l'entreprise. Cette charte reprend les « dix principes » du Pacte mondial relatifs aux droits humains et aux normes internationales du travail auquel Naval Group adhère.

Rapport  
Financier  
2018 page  
42

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

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

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
- Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.

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

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

Abus et fraudes (droits humains, harcèlement, intérim, discrimination, réglementation dont entrave) Pour prévenir l'apparition de comportements qui seraient constitutifs d'abus ou de fraudes et qui ne seraient pas conformes aux législations en vigueur et aux engagements pris par l'entreprise, Naval Group forme les collaborateurs aux règles et chartes correspondantes et a mis en place des dispositifs visant à prévenir, à alerter et à sanctionner si nécessaire les abus et fraudes constatés. Naval Group a adapté son organisation de contrôle en conséquence.	Rapport Financier 2018 page 37
---	--------------------------------

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

Suite à l'entrée en vigueur de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, Naval Group a déployé un plan comportant les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités du groupe lui-même, ainsi que des activités de ses sous-traitants ou fournisseurs de premier rang avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation.	Rapport Financier 2018 page 42
---	--------------------------------

*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.

Le déploiement de la sensibilisation sur « la ligne d'alerte éthique, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » sur les sites France, • la mise en place d'une formation intitulée "le traitement des situations de discrimination" pour les Référents Discrimination et les Relais Ethique, • la mise en place d'une formation intitulée "le traitement des situations de harcèlements" pour les membres du Comité Ethique et RSE et les Relais Ethique France. 2/ Abus et fraudes (droits humains, harcèlement, intérim, discrimination, réglementation dont entrave) Pour prévenir l'apparition de comportements qui seraient constitutifs d'abus ou de fraudes et qui ne seraient pas conformes aux législations en vigueur et aux engagements pris par l'entreprise, Naval Group forme les collaborateurs aux règles et chartes correspondantes et a mis en place des dispositifs visant à prévenir, à alerter et à sanctionner si nécessaire les abus et fraudes constatés. Naval Group a adapté son organisation de contrôle en conséquence.	Rapport RSE 2018 page 10,55 Rapport Financier 2018 page 34
---	---

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

Naval Group a mis en place depuis de nombreuses années une ligne d'alerte et un dispositif de recueil et de traitement des signalements (cerse@dcns.com). À l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la	Rapport Financier 2018 page
--	-----------------------------

lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « Sapin II » (§ III de l'article 8 sur les lanceurs d'alerte et §II-2 de l'article 17) et de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance, et afin de rendre cette ligne d'alerte plus accessible au plan international, elle a été rebaptisée pour devenir ethics@naval-group.com .Cette ligne d'alerte est ouverte à chacun des collaborateurs réguliers et occasionnels, quel que soit leur statut, des entités contrôlées par le groupe, ainsi qu'à l'ensemble des parties prenantes externes du groupe (clients, fournisseurs, sous-traitants, partenaires...).Elle figure sur le site internet de l'entreprise ainsi que dans les référentiels d'éthique et de compliance : code d'éthique, code de conduite compliance et code de conduite des fournisseurs.	43
---	----

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

Au plan interne, le Comité éthique et responsabilité sociétale de l'entreprise (CERSE) a pour mission de fixer les orientations générales en matière d'éthique et de responsabilité sociétale d'entreprise, telles qu'applicables à l'ensemble des sociétés du groupe. Le CERSE a la liberté de mener tous travaux qu'il estime utiles, dans le cadre de ses missions et de son rôle. Par ailleurs, son Président met en œuvre le processus des signalements relatifs aux comportements contraires au référentiel éthique et RSE lorsque la ligne d'alerte éthique est saisie.	Rapport Financier 2018 page 30.
--	---------------------------------

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

Des engagements en matière de respect des droits humains renforcés à travers l'adhésion au Global Compact , la Charte des droits humains et le Code éthique Ces engagements sont diffusés dans les entités du Groupe, en France et à l'étranger ☑Des dispositifs de prévention et de traitement des situations de harcèlement sont en place	Audit RSE 2018 Vigeo
---	----------------------

☒ **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.**

La Direction Ethique, Compliance et Gouvernance (DECG) et/ou la DRH alertée sur un impact négatif sur les droits de l'homme met en œuvre les mesures (y compris sanctions) pour rétablir une situation conforme.	Vérifiable par un auditeur indépendant
--	--

☒ **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.**

Un accord relatif à la diversité, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à l'emploi des personnes en situation de handicap a été signé 25 janvier 2018.	Rapport RSE 2018 page 42, 90.
--	-------------------------------

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

Le congé solidaire. Naval Group et le Comité central d'entreprise (CCE) ont renouvelé en 2018 l'offre de « congé solidaire ». Il s'agit de proposer à des collaborateurs de consacrer une partie de leurs congés à une mission portant sur :• le renforcement de compétences d'adultes ;• le soutien et l'appui socio-éducatif à destination d'enfants et d'adolescents ;•la protection et la valorisation environnementale. Ces missions sont pilotées par l'association Planète Urgence et se déroulent en Afrique, en Asie ou en Amérique du Sud. Planète Urgence est une association spécialisée dans ce type d'action. Elle gère plus de 350 projets et a déjà envoyé plus de 6 500 collaborateurs d'entreprise en mission. Dix missions ont été proposées en 2018. La commission sociale du CCE et la Direction de l'entreprise ont sélectionné les 10 candidats parmi les 21 dossiers déposés par des personnels de Naval Group. Le succès de cette initiative se confirme, chaque personne témoignant avec enthousiasme de la richesse de l'expérience.	Rapport RSE 2018 page 78-79.
---	------------------------------

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

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

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

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

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

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

Naval Group a mis en place plusieurs dispositifs pour maîtriser ce risque d'abus et fraudes : en identifiant les entités de deuxième ligne de maîtrise, en charge du suivi et du contrôle de l'application des dispositifs mis en place pour atténuer ces risques, chacune dans leur périmètre, telles que la direction Financière, la direction des Achats, la direction des Ressources humaines, la direction du Contrôle export, la direction de la Sûreté groupe et la direction Éthique, Compliance et Gouvernance groupe.	Rapport Financier 2018 page 38.
---	---------------------------------

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

Les points soulevés par les instances (CSE, DP, CSSCT) font l'objet de réponses écrites.	Référence dans la COP
--	-----------------------

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

Les points soulevés par les instances (CSE, DP, CSSCT) et les recommandations formulées dans les audits font l'objet de plans d'actions pilotés par la DRH.	Référence dans la COP
---	-----------------------

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

Mécanisme d'alerte. Naval Group a mis en place depuis de nombreuses années une ligne d'alerte et un dispositif de recueil et de traitement des signalements (cerse@dcns.com). À l'entrée en vigueur de la 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, dite « Sapin II » (§ III de l'article 8 sur les lanceurs d'alerte et §II-2 de l'article 17) et de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance, et afin de rendre cette ligne d'alerte plus accessible au plan international, elle a été rebaptisée pour devenir ethics@naval-group.com. Cette ligne d'alerte est ouverte à chacun des collaborateurs réguliers et occasionnels, quel que soit leur statut, des entités contrôlées par le groupe, ainsi qu'à l'ensemble des parties prenantes externes du groupe (clients, fournisseurs, sous-traitants, partenaires...). Elle figure sur le site internet de l'entreprise ainsi que dans les référentiels d'éthique et de compliance : code d'éthique, code de conduite compliance et code de conduite des fournisseurs.	Rapport Financier 2018 page 43
---	--------------------------------

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

A partir d'une alerte reçue, soit au niveau du Comité Ethique et RSE, soit au niveau de la DRH, des rapporteurs sont désignés pour instruire le dossier et proposer des conclusions et recommandations.	Procédure vérifiable par Audit Ethic Intelligence.
---	--

- 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.**
- **Divulgence 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.

Des contrôles sont organisés dans le cadre du contrôle interne à partir de la cartographie des risques. L'entreprise a répondu à des questions portant sur des articles de presse concernant la non application des droits de grèves sur un chantier étranger dans lequel intervient Naval Group.	Référence dans la COP
---	-----------------------

□

## Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail

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

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

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

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

La direction des relations sociales a en charge en sein de la DRH de s'assurer de la conformité de l'entreprise dans l'application des normes du travail dans l'ensemble de ses entités. Elle s'appuie sur les normes légales, conventionnelles et sur les accords signés avec les organisations syndicales.	Documents internes vérifiable par cabinet audit Vigeo
--	---

- ☒ 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.*

La charte des droits humains complète et précise l'engagement du groupe dans le Pacte mondial, notamment pour accompagner sur ce sujet son développement à l'international. Elle est conforme aux principes et règles posés par les grands textes internationaux, le Pacte mondial, le rapport John Ruggie de 2011, les principes directeurs de l'OCDE des entreprises multinationales (2011), la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), la déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (OIT 2006), la loi Grenelle 2 (art. 225) et son décret de 2012. Elle répond également aux critères de l'ISO 26000 et aux référentiels Vigeo de responsabilité sociale de l'entreprise. Les fiches Guide de référentiel éthique précisent les conventions ratifiées par chaque pays où Naval Group est présent.	Rapport RSE 2018 page 87 Vérifiable par le cabinet indépendant éthique
---	--

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

L'ensemble de nos accords sociaux crée des règles et des droits qui sont généralement supérieurs aux normes légales	Vérifiable par le cabinet indépendant éthique
---	---

- ☒ Politique d'entreprise écrite pour respecter les droits du travail nationaux, respecter les standards

internationaux dans les activités internationales, et engager le dialogue avec les représentants d'organisation d'employés (internationales, nationales ou sectorielles).

Les responsables RH des filiales sont en charge de la mise en place des politiques RH groupe adaptées à leur situation et conformes à la législation locale.	Vérifiable par le cabinet indépendant éthique
--	---

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

Le code de conduite des fournisseurs de Naval Group impose également le respect des normes du travail dans les opérations réalisées pour Naval Group.	Site Internet Naval Group (Code de conduite fournisseurs)
---	---

- 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.*

<p>1/ La filiale dispose d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel et d'une ligne d'alerte éthique. Elle travaille en lien étroit avec la Direction Ethique, Compliance et Gouvernance Groupe à l'intégration des diverses politiques Groupe. 2/ Naval Group et le Comité central d'entreprise (CCE) ont renouvelé en 2018 l'offre de « congé solidaire ». Il s'agit de proposer à des collaborateurs de consacrer une partie de leurs congés à une mission portant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le renforcement de compétences d'adultes ;</li> <li>• le soutien et l'appui socio-éducatif à destination d'enfants et d'adolescents ;</li> <li>• la protection et la valorisation environnementale.</li> </ul> <p>Ces missions sont pilotées par l'association Planète Urgence et se déroulent en Afrique, en Asie ou en Amérique du Sud. Planète Urgence est une association spécialisée dans ce type d'action. Elle gère plus de 350 projets et a déjà envoyé plus de 6 500 collaborateurs d'entreprise en mission.</p> <p>Dix missions ont été proposées en 2018. La commission sociale du CCE et la Direction de l'entreprise ont sélectionné les 10 candidats parmi les 21 dossiers déposés par des personnels de Naval Group.</p> <p>Le succès de cette initiative se confirme, chaque personne témoignant avec enthousiasme de la richesse de l'expérience.</p>	Rapport RSE 2018 page 32, 85
---	------------------------------

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

--	--

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

Participation à un comité de dialogue social du secteur maritime au sein de l'UE au nom du GICAN	GICAN
--	-------

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

Suite à l'entrée en vigueur de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, Naval Group a déployé un plan comportant les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités du groupe lui-même, ainsi que des activités de sous-traitants ou fournisseurs de premier	Rapport financier 2018 page 42
---	--------------------------------

rang avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation.	
---	--

**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.

La direction des relations sociales anime le réseau des responsables sociaux et des juristes qui ont pour mission pour les premiers d'assurer la bonne réalisation de toutes les responsabilités de l'entreprise vis-à-vis des instances représentatives du personnel et pour les seconds de s'assurer du respect des normes de travail et de la bonne application des accords signés avec les organisations syndicales.	Documents internes d'organisation de la DRH vérifiable par audit Vigeo 2018
--	---

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

L'organisation RH en place avec le réseau des Responsables des Relations Sociales (RRS) et des juristes du travail assure le contrôle de la mise en œuvre des engagements pris, la mise à disposition des documents (type contrat, règlement intérieur, lettre) à utiliser et le traitement des demandes notamment via les délégués du personnel.	Documents internes d'organisation de la DRH vérifiable par audit Vigeo 2018
---	---

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

Les réunions avec les instances paritaires tant au niveau national tant au niveau local, le programme de négociations de chaque année assure un suivi régulier sur l'application des normes de travail telles que définies dans les accords signés au sein de l'entreprise.	Documents internes d'organisation de la DRH vérifiable par audit Vigeo 2018
---	---

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

Le manager direct est tenu d'appliquer les accords d'entreprises, qui vont au-delà des normes de travail et ils sont conseillés par les responsables des relations sociales et les juristes sociaux des établissements.	Documents internes d'organisation de la DRH vérifiable par audit Vigeo 2018
---	---

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

Un ensemble de formations est proposé à un nouveau directeur d'établissement. Les juristes sociaux interviennent auprès des HRBP et des managers sur des thèmes des normes de travail. Les nouveaux arrivants bénéficient également d'une sensibilisation aux normes de travail. Les accords signés font l'objet d'une communication au personnel et d'un plan de déploiement en entreprise.	Vérifiable par l'audit Vigeo.
--	-------------------------------

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

Le code de conduite des fournisseurs impose le respect des normes de travail dans les prestations réalisées pour Naval Group.	Code de conduite des fournisseurs
---	-----------------------------------

	Site Internet Naval Group
--	------------------------------

- ☒ **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>Mécanisme d'alerte. Naval Group a mis en place depuis de nombreuses années une ligne d'alerte et un dispositif de recueil et de traitement des signalements (cerse@dncs.com). À l'entrée en vigueur de la 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, dite « Sapin II » (§ III de l'article 8 sur les lanceurs d'alerte et §II-2 de l'article 17) et de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance, et afin de rendre cette ligne d'alerte plus accessible au plan international, elle a été rebaptisée pour devenir ethics@naval-group.com. Cette ligne d'alerte est ouverte à chacun des collaborateurs réguliers et occasionnels, quel que soit leur statut, des entités contrôlées par le groupe, ainsi qu'à l'ensemble des parties prenantes externes du groupe (clients, fournisseurs, sous-traitants, partenaires...). Elle figure sur le site internet de l'entreprise ainsi que dans les référentiels d'éthique et de compliance : code d'éthique, code de conduite compliance et code de conduite des fournisseurs. Le Comité éthique et RSE, présidé par le directeur Éthique, Compliance et Gouvernance du groupe et dont les membres sont nommés par le Président-Directeur général, est en charge de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•répondre à toute sollicitation au travers de la ligne d'alerte sécurisée que ce soit pour une simple interrogation ou un signalement</li> <li>•procéder aux enquêtes qui font suite aux signalements émis au travers de cette ligne d'alerte et ceci dans le respect strict de règles de confidentialité</li> <li>•le cas échéant, il recommande les actions et/ou sanctions qui en découlent, dans le cas d'écart constaté avec le référentiel éthique</li> </ul>	<p>Rapport Financier 2018 page 43.</p>
--	--

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

<p>1/ Axe 6 du plan de progrès basé sur « écouter et mettre les collaborateurs au cœur de l'action. 2/ Suite à l'entrée en vigueur de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, Naval Group a déployé un plan comportant les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités du groupe lui-même, ainsi que des activités de ses sous-traitants ou fournisseurs de premier rang avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation. 3/ Le Guide Pratique des comportements éthiques est disponible à l'ensemble des collaborateurs via la plateforme BMS.</p>	<p>Rapport RSE 2018 page 20 Rapport Financier 2018 page 42.</p>
--	---

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

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

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
- *Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès pour ce domaine.*

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

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

1/ Un ensemble d'indicateurs est établi et publié sous forme de plusieurs bilans : bilan social, rapport emploi, rapport de situation comparée, plan local d'adaptation des compétences et l'emploi (PLA). 2/ A titre individuel, deux entretiens d'évaluation annuelle et de développement personnel sont réalisés chaque année entre le manager et son collaborateur.	Documents internes vérifiable par audit Vigeo 2018
---	--

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

Un calendrier social est établi et mis à jour pour l'organisation des instances (CSE, CSSCT, les négociations et les commissions de suivi des accords.	Documents internes vérifiable par audit Vigeo 2018
--	--

- 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.**

Le programme interne d'audit prévoit des audits sur les normes de travail. Des audits externes sont réalisés par des sociétés spécialisées dans le domaine.	Documents internes vérifiable par audit Vigeo 2018
---	--

- 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.**

Intégration dans les contrats d'engagement sur le respect des normes de travail.	Documents internes vérifiable par audit Vigeo 2018
--	--

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

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

Un calendrier social est établi et mis à jour pour l'organisation des instances (CSE, CSSCT National), les négociations et les commissions de suivi des accords.	Documents internes vérifiable par audit Vigeo 2018
--	--

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

1/ Le déploiement des accords avec mise en place d'équipes projet permet d'assurer une mise en œuvre plus effective et plus homogène de ces accords.	Documents internes vérifiable par
--	-----------------------------------



## Politiques et procédures fiables concernant la Protection de l'environnement

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

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

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
- *Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.*

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

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

La démarche de prise en compte de l'environnement sur les produits (bâtiments de surface, sous-marins) au sein de Naval Group, initiée depuis 2007, continue progressivement à se déployer, tant sur les programmes que sur les projets de R&D, permettant aujourd'hui au groupe d'être conforme à la nouvelle version de l'ISO 14001:2015 mais surtout à répondre, lorsque cela est réaliste, aux réglementations civiles de l'Organisation maritime internationale (OMI) et en particulier à la Convention internationale pour la prévention de la pollution par les navires (MARPOL).	Page 33 du RAFI 2018
--	----------------------

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

L'approche environnementale de Naval Group englobe l'ensemble de ses activités, les produits, les services et les infrastructures. Cette approche se décline dans les processus de conception et de réalisation/production de l'entreprise et fait l'objet d'une certification ISO 14001 depuis 2008 sans discontinuité. La version 2015 de la norme a été mise en application dès le début de l'année 2016, renouvelée au cours du premier semestre 2017, et reconduite avec succès en juin 2018.	Page 22 du RAFI 2018
--	----------------------

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

Au-delà de l'exigence de respect des réglementations en vigueur, cette politique se décline en trois axes :• prévenir les effets des activités sur l'homme et l'environnement en maîtrisant la sécurité industrielle pour diminuer l'impact des activités dans l'air, l'eau ou les sols ;• limiter l'empreinte environnementale des produits, services et infrastructures sur l'ensemble de leur cycle de vie par une démarche volontariste dès la conception et dans les achats pour maîtriser la consommation des ressources naturelles, en particulier les énergies ;• participer à la lutte contre le réchauffement climatique en réduisant les émissions de gaz à effet de serre.	Page 31 du RAFI 2018
--	----------------------

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

Les risques liés à la responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) sont pris en compte dans le code d'éthique et dans le code de conduite des fournisseurs de Naval Group. L'analyse des risques RSE fait référence aux grands enjeux clefs identifiés par Naval Group dans sa stratégie RSE globale. Les éléments d'éthique, de compliance, de santé, sécurité au travail et environnement sont systématiquement passés en revue dans l'analyse des risques fournisseurs et constituent, en soi, des éléments d'analyse d'impact sur la société. Naval Group utilise des plateformes mutualisées et spécialisées pour réaliser des évaluations RSE des fournisseurs candidats au panel ainsi qu'une plateforme dédiée permettant de collecter les informations de compliance, et des alertes quotidiennes des greffes	Page 20 du RAFI 2018
---	----------------------

- Engagements spécifiques et objectifs pour des années déterminées.

Pour challenger les équipes en matière d'environnement, le groupe a identifié les principaux acteurs et contributeurs à l'environnement dans ses principales activités : produits, infrastructures et services. Dans la continuité de ce défi environnemental, le groupe a fixé des objectifs ambitieux à 3 ans (2018-2020), partagés entre ces	Page 31 du RAFI 2018
---	----------------------

différentes directions, notamment en nombre d'incidents concernant la performance environnementale industrielle :• 0 accident industriel environnemental grave (niveau 3) ;• événements ayant un impact temporaire sur l'environnement (niveau 2) : 4 en 2018, 4 en 2019 et 3 en 2020.	
--	--

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

<p>Dans le cadre de la R&amp;D, l'écoconception a pour vocation à faire émerger les technologies du futur, appelées « cleantech » contribuant à la préservation de l'environnement. Elles sont classées selon trois domaines fédérateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la maîtrise de l'efficacité énergétique :o optimiser les consommations : smart grid, HVAC réversible, usine électrique, nouveaux matériels...o développer de nouvelles sources d'énergie : architectures hybrides, énergies renouvelables, etc.,o optimiser la conduite du navire : forme hydrodynamique, peinture, etc. ;</li> <li>• le traitement des émissions et des déchets :o réduire les émissions de particules en perspective des zones spéciales : port, côtes, zones ECA,o minimiser les déchets en améliorant le stockage : compactage et sécurité sanitaire,o définir les filières de valorisation et de recyclabilité des déchets,o réutiliser à bord, tout ce qui peut l'être : eau, électricité, énergie, chaleur ;</li> <li>• les technologies innovantes et eco-friendly :o rechercher de nouvelles technologies : biocarburants, matériaux biomimétiques, récupération de chaleur, traitement des eaux, etc.,o analyser leurs performances environnementales (EPI). Chaque année, pour chacun de ses domaines, les technologies sont abordées et étudiées en fonction des priorités des programmes sur lesquelles elles pourront être déployées, de l'évolution des réglementations et des exigences des clients.</li> </ul>	Pages 35 du RAFI 2018
---	-----------------------

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

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

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
- Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès pour ce domaine.

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

- Évaluations des risques et impacts environnementaux.

<p>Les produits Naval Group, par leur nature et leur importance, présentent une empreinte carbone non négligeable lors de leur utilisation. Les causes potentielles en sont les suivantes :• une non-conformité des produits avec les législations en matière de rejet dans l'air (comme vu précédemment) ;• une utilisation dégradée des produits Naval Group par le client ;• une conception non optimale des produits en matière d'empreinte carbone ;• un défaut d'entretien / de contrôle. Les risques redoutés sont les rejets de gaz à effet de serre et donc l'appauvrissement de la couche d'ozone ainsi que les rejets toxiques d'oxydes d'azote, de soufre (dans une moindre mesure, les navires de guerre n'utilisant pas de fuel lourd) voire de particules fines. Le risque extrême serait une pollution atmosphérique irréversible. La pollution atmosphérique est aujourd'hui un enjeu planétaire qui est mesuré, analysé et communiqué par bon nombres d'industries, pour que le public ait toute visibilité sur les impacts que cela peut engendrer sur sa santé et son environnement. Les modifications de comportement et d'usage qui en découlent sont forcément répercutées sur les industries elles-mêmes, qui n'ont alors de cesse d'améliorer l'empreinte des produits qu'elles proposent. Naval Group participe à ce cercle vertueux, et veut, par la mesure de l'empreinte carbone de ses produits phare, promouvoir la protection de l'environnement et être précurseur dans le domaine du naval de défense sur ce sujet..</p>	Page 34 du RAFI 2018
--	----------------------

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

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le programme Australian Future Submarine (AFSP) intègre, dès la première phase de conception, des exigences environnementales qui sont tracées grâce aux outils utilisés par l'ingénierie système. Un plan de management environnemental a été rédigé pour définir, sur le cycle de vie complet du navire, la stratégie et les moyens mis en œuvre pour prendre en compte la protection de l'environnement</li> </ul>	Page 34 du RAFI 2018
--	----------------------

- Attribution des responsabilités dans l'organisation.

<p>Un réseau de contributeurs à l'environnement s'est constitué afin de clarifier les rôles et les responsabilités des entités du groupe. La constitution de ce réseau a débuté avec l'identification des contributeurs des activités. En phase de « réalisation/production », on retrouve :• l'environnement industriel, composé de responsables environnements : répartis sur l'ensemble des sites Naval Group, ils traitent de la conformité réglementaire, déploient et mettent en œuvre des moyens de prévention et de lutte contre les pollutions sur leurs sites ;• la direction des Achats : elle prend en compte l'environnement dans les achats de matériels comme dans les achats de prestation ;• la direction Gestion de site, composée d'un réseau de responsables en local : elle est en charge de la gestion de l'utilisation des ressources telles que les consommations d'énergie (eau, électricité, gaz...) et des rejets (gaz à effet de serre, les déchets).</p>	Page 47 du RAFI 2018
---	----------------------

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

<p>L'environnement étant devenu un sujet de société, le groupe continue de faire progresser la culture environnementale des salariés par deux moyens : la formation et la communication. Chaque nouveau collaborateur est sensibilisé aux questions d'environnement lors de son parcours d'intégration. Celui-ci est composé de trois étapes de formations :• l'accueil sur site ;• la formation au poste de travail ;• la formation à l'environnement de travail. Naval Group University propose par ailleurs aux collaborateurs des formations complémentaires suivant leur domaine d'emploi et leur fonction. Elles sont dédiées à l'environnement lorsqu'il s'agit de sensibiliser un collaborateur à l'écoconception, ou plus généralement partagées avec</p>	Page 32 du RAFI 2018
--	----------------------

la SST lorsqu'il s'agit de former à la prévention des risques. En complément des actions de formation, des communications ciblées sont réalisées au niveau du groupe suivant un plan de communication annuel portant sur les domaines de la sécurité et de l'environnement. Celui-ci intègre autant que possible les célébrations nationales ou internationales (développement durable, énergie, mobilité, déchets pour la partie environnement). Les communications nationales sont ensuite déclinées et complétées en local sur chacun des sites	
--	--

- ☒ 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.

Les événements environnementaux sont suivis en nombre, par site et par domaine impactés. Ceux-ci constituent nos principaux indicateurs de performance.	Page 32 du RAFI 2018
---	----------------------

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

Pour la première fois Naval Group a réalisé en 2017 l'évaluation de l'empreinte environnementale produite par l'ensemble des achats des sites français de Naval Group. Le modèle employé permet d'estimer, sur les bases des données internes et génériques, les émissions de gaz à effet de serre (GES) générées par les achats en France et à l'étranger de Naval Group qui sont évaluées à 723 148 tonnes de CO <sub>2</sub> .	Rapport RSE 2018 page 26
---	--------------------------

**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.

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

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

Les incidents environnementaux sont catégorisés et suivis en nombre : • constat de situation à risque (CSR) : l'événement aurait pu se produire ; • niveau 1 : incident sans conséquence, ni sur les collaborateurs ni sur l'environnement, avec peu de potentialité du risque ; • niveau 2 : incident ayant un impact temporaire sur l'environnement et/ ou sur les collaborateurs ; • niveau 3 : incidents avec une pollution non maîtrisée et/ou l'intervention de moyens extérieurs à Naval Group. En nature d'impact sur l'environnement : • eau ; • air ; • sol ; • énergie ; • déchets	Pages 33 du RAFI 2018
--	-----------------------

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

Les événements environnementaux sont suivis en nombre, par site et par domaine impactés. Ceux-ci constituent nos principaux indicateurs de performance	Page 32 du RAFI 2018
--	----------------------

- Processus pour gérer les incidents.

Les incidents environnementaux ayant un impact temporaire sur l'environnement (niveau 2) sont en décroissance depuis plusieurs années et font l'objet d'une analyse poussée (8D) pour éviter toute nouvelle survenue.	Page 37 du RAFI 2018
---	----------------------

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

Une évaluation RSE de chaque fournisseur du panel de Naval Group est réalisée par un organisme indépendant spécialisé, et une attention particulière est portée aux fournisseurs intervenant dans les natures d'achat identifiées comme les plus à risque dans la cartographie des risques. Pour les fournisseurs dont l'évaluation RSE est insuffisante, des plans d'actions sont mis en place progressivement lors des comités de pilotage annuels tenus individuellement avec chaque fournisseur et leur bon déroulement fait l'objet d'un suivi régulier.	Page 42 du RAFI 2018
---	----------------------

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

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

En termes de performance, le groupe ne déplore aucun accident industriel environnemental grave en 2018 et compte à ce jour 1 événement environnemental ayant un impact temporaire sur l'environnement (appelé niveau 2) pour un objectif à 4 (voir graphique ci-dessous).	Page 32 du RAFI 2018
---	----------------------

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

Les incidents environnementaux ayant un impact temporaire sur l'environnement (niveau 2) sont en décroissance depuis plusieurs années et font l'objet d'une analyse poussée (8D) pour éviter toute nouvelle survenue.	Page 37 du RAFI 2018
---	----------------------

## Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption

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

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

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

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
- *Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.*

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

- Politique formalisée et publique de tolérance-zéro pour la corruption

1/ « Je ( PDG) serai donc vigilant à faire appliquer une politique de tolérance zéro envers toute personne se rendant coupable d'un délit ou adoptant un comportement inapproprié ». 2/ Dans le cadre de la conduite de ses affaires, Naval Group promeut une culture d'intégrité reposant sur le respect et l'adaptation aux nouvelles normes et législations éthiques applicables tant en France que dans tous les pays où ses Collaborateurs opèrent et d'un principe de zéro tolérance pour la corruption sous toutes ses formes.	Extrait Guide Pratique de Comportements Éthiques publié sur internet Code de Conduite de compliance publié sur internet
---	--

- 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.

1/ En conformité avec la loi Sapin II, relative notamment à la lutte contre la corruption, le groupe intègre son code de conduite au règlement intérieur de chaque site. Ce code, qui fait partie intégrante du dispositif de compliance existant du groupe, énonce clairement les obligations des collaborateurs de Naval Group et de ses parties prenantes. Il fournit les lignes directrices juridiques, les dispositions réglementaires, ainsi que les normes de comportements éthiques applicables aux salariés pour empêcher toute situation de corruption, de trafic d'influence, de blanchiment, de financement du terrorisme, de fraude, ou de conflits d'intérêts. 2/ Naval Group a ainsi défini un ensemble de règles internes assurant le respect, au quotidien, de principes éthiques dans la conduite de ses affaires. Par des politiques et procédures concrètes mises en place dans le cadre du dispositif de compliance, Naval Group vise à faire appliquer, au sein de l'entreprise, les réglementations et législations françaises et internationales liées en particulier au domaine de la lutte anti-corruption (cf. convention des Nations unies contre la corruption).	Internet Naval Group
---	-------------------------

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

Naval Group a ainsi défini un ensemble de règles internes assurant le respect, au quotidien, de principes éthiques dans la conduite de ses affaires. Par des politiques et procédures concrètes mises en place dans le cadre du dispositif de compliance, Naval Group vise à faire appliquer, au sein de l'entreprise, les réglementations et législations françaises et internationales liées en particulier au domaine de la lutte anti-corruption (cf. convention des Nations unies contre la corruption).	Internet Naval Group
---	-------------------------

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

Naval Group a notamment élaboré un code de conduite compliance, mis à la disposition de tous, définissant les principes et la politique du groupe en matière	Site Internet
--	---------------

d'éthique des affaires ;3. Une cartographie des risques destinée à identifier, analyser et hiérarchiser les risques de corruption auxquels le groupe est exposé.4. La mise en place de procédures : textes définissant les règles applicables à tous encadrant les activités courantes des collaborateurs : Procédure d'entrée en relation avec des tiers désignés, Procédure cadeaux, repas, invitations et autres marques d'hospitalité, Procédure de demande d'adhésion à une association professionnelle au nom de Naval Group, Procédure relative aux activités de bienfaisance, philanthropie, mécénat et sponsoring ;	Naval Group
--	-------------

**Politique anti-corruption concernant les partenaires professionnels.**

La mise en place de procédures : textes définissant les règles applicables à tous encadrant les activités courantes des collaborateurs : Procédure d'entrée en relation avec des tiers désignés, Procédure cadeaux, repas, invitations et autres marques d'hospitalité, Procédure de demande d'adhésion à une association professionnelle au nom de Naval Group, Procédure relative aux activités de bienfaisance, philanthropie, mécénat et sponsoring ;	Site Internet Naval Group
---	---------------------------

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

Naval Group organise annuellement une journée de l'Ethique et de la Compliance au sein du Groupe à l'occasion de la journée mondiale de la lutte contre la corruption et la journée internationale des Droits Humains.	Rapport RSE 2018 page 10.
--	---------------------------

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

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

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
- Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.

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

- Soutien de la Direction en matière d'anti-corruption

Prenant en compte les évolutions des pratiques commerciales à l'international et le renforcement des législations en la matière, Naval Group a souhaité faire de la compliance un outil central dans sa stratégie d'internationalisation en sensibilisant l'ensemble de ses collaborateurs et parties prenantes et en accompagnant leurs décisions. Naval Group fait appel à la responsabilité morale de chacun pour éviter les pratiques à risque qui pourraient exposer le groupe et ses collaborateurs. Rassemblés autour de valeurs communes (esprit de conquête, exigence, confiance, engagement et respect) et autour d'un sens de leur responsabilité envers la société, les collaborateurs contribuent, par leur comportement intègre et respectueux, à la performance du groupe et à sa pérennité. Sous l'impulsion du Président-Directeur général du groupe, la direction Éthique, Compliance et Gouvernance groupe (DECG) conduit dans cette perspective la politique d'éthique des affaires du groupe.	Internet Naval Group
--	----------------------

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

L'engagement de Naval Group dans le domaine de la compliance se matérialise par la mise en œuvre et par le déploiement d'un dispositif de compliance répondant strictement aux dispositions et aux évolutions de la législation française et internationale en la matière. Ce dispositif s'applique à Naval Group SA, à ses filiales et à ses sociétés contrôlées. Le dispositif de compliance se déploie autour de huit axes : dont une cartographie des risques destinée à identifier, analyser et hiérarchiser les risques de corruption auxquels le groupe est exposé.	Site Internet Naval Group
--	---------------------------

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

Animation et formation continue du réseau des compliance officers à travers - l'organisation de journées de formations en groupe et individuelle permettant la mise à jour annuelle de la cartographie des risques et la définition des nouvelles cibles du plan de formation des personnels à risque. Soutien de la fonction RH lors de l'organisation de la journée Éthique et Compliance annuelle et des opérations des formations des nouveaux arrivants.	Rapport RSE 2018 page 10
---	--------------------------

- Contrôles internes pour assurer la cohérence avec l'engagement anti-corruption anti- corruption

Des contrôles internes/audits réguliers, destinés à vérifier que les collaborateurs respectent les règles et procédures établies.	Internet Naval Group
---	----------------------

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

Le code de conduite des fournisseurs Naval Group associe ses fournisseurs, prestataires et sous-traitants (collectivement ou individuellement) à sa performance, ce qui implique de les associer étroitement à sa politique de responsabilité sociale d'entreprise et d'éthique. Le présent code de conduite des fournisseurs de Naval Group exprime les principes sur lesquels le groupe entend voir ses fournisseurs s'engager, dans le cadre d'une démarche commune de progrès continu et de développement durable.	Site Internet Naval Group
--	---------------------------

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

L'ambition de Naval Group, au-delà de son développement économique, est d'être une entreprise responsable. Naval Group a ainsi défini un ensemble de règles internes assurant le respect, au quotidien, de principes éthiques dans la conduite de ses affaires. Par des politiques et procédures concrètes mises en place dans le cadre du dispositif de compliance, Naval Group vise à faire appliquer, au sein de l'entreprise,	Site Internet
---	---------------

<p>les réglementations et législations françaises et internationales liées en particulier au domaine de la lutte anti-corruption (cf. convention des Nations unies contre la corruption). Prenant en compte les évolutions des pratiques commerciales à l'international et le renforcement des législations en la matière, Naval Group a souhaité faire de la compliance un outil central dans sa stratégie d'internationalisation en sensibilisant l'ensemble de ses collaborateurs et parties prenantes et en accompagnant leurs décisions. Naval Group fait appel à la responsabilité morale de chacun pour éviter les pratiques à risque qui pourraient exposer le groupe et ses collaborateurs. Rassemblés autour de valeurs communes (esprit de conquête, exigence, confiance, engagement et respect) et autour d'un sens de leur responsabilité envers la société, les collaborateurs contribuent, par leur comportement intègre et respectueux, à la performance du groupe et à sa pérennité. Sous l'impulsion du Président-Directeur général du groupe, la direction Éthique, Compliance et Gouvernance groupe (DECG) conduit dans cette perspective la politique d'éthique des affaires du groupe.</p>	
--	--

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

<p>Mécanisme d'alerte Naval Group a mis en place depuis de nombreuses années une ligne d'alerte et un dispositif de recueil et de traitement des signalements (<a href="mailto:cerse@dcns.com">cerse@dcns.com</a>). À l'entrée en vigueur de la 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, dite « Sapin II » (§ III de l'article 8 sur les lanceurs d'alerte et §II-2 de l'article 17) et de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance, et afin de rendre cette ligne d'alerte plus accessible au plan international, elle a été rebaptisée pour devenir <a href="mailto:ethics@naval-group.com">ethics@naval-group.com</a>. Cette ligne d'alerte est ouverte à chacun des collaborateurs réguliers et occasionnels, quel que soit leur statut, des entités contrôlées par le groupe, ainsi qu'à l'ensemble des parties prenantes externes du groupe (clients, fournisseurs, sous-traitants, partenaires...). Elle figure sur le site internet de l'entreprise ainsi que dans les référentiels d'éthique et de compliance : code d'éthique, code de conduite compliance et code de conduite des fournisseurs. Le Comité éthique et RSE, présidé par le directeur Éthique, Compliance et Gouvernance du groupe et dont les membres sont nommés par le Président-Directeur général, est en charge de :  <ul style="list-style-type: none"> <li>• répondre à toute sollicitation au travers de la ligne d'alerte sécurisée que ce soit pour une simple interrogation ou un signalement ;</li> <li>• procéder aux enquêtes qui font suite aux signalements émis au travers de cette ligne d'alerte et ceci dans le respect strict de règles de confidentialité ;</li> <li>• le cas échéant, il recommande les actions et/ou sanctions qui en découlent, dans le cas d'écart constaté avec le référentiel éthique (tel que décrit au paragraphe 1.2.6.1 ci-dessus).</li> </ul> </p>	<p>Rapport Financier 2018 page 43.</p>
--	--

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

<p>Des contrôles internes/audits réguliers, destinés à vérifier que les collaborateurs respectent les règles et procédures établies.</p>	<p>Site Internet Naval Group</p>
--	----------------------------------

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

<p>Publication du Guide Pratique des Comportements Éthique (mise à jour en décembre 2018) sur internet et diffusé dans toutes les entités du Groupe.</p>	<p>Site Internet Naval Group</p>
--	----------------------------------

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

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.

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

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

Elaboration d'un plan d'audit pour les sites et filiales du groupe basé sur un questionnaire d'auto-contrôle interne envoyé régulièrement aux Compliance Officers afin de contrôler la bonne mise en application des politiques développées par DECG. Actions d'audit communes avec la Direction Audit et des Risques dans des directions et dans une filiale du groupe.	Rapport Financier 2017 page 87
--	--------------------------------

- Processus pour gérer les incidents.

Naval Group met à la disposition de ses collaborateurs et parties prenantes (client, fournisseur, partenaire etc.), des interlocuteurs dédiés ainsi qu'une ligne d'alerte leur permettant de s'exprimer en toute confiance et de signaler des faits, dont ils ont été victimes ou témoins, dans les domaines comptable, financier, bancaire, de la lutte contre la corruption, ou relatifs à la discrimination, au harcèlement et au non-respect de la législation sur l'hygiène, la sécurité et la protection de l'environnement. Cette ligne d'alerte a vocation à responsabiliser les collaborateurs et à faire de chacun un acteur direct de la prévention des risques. <a href="mailto:ethics@naval-group.com">ethics@naval-group.com</a> Le dispositif d'alerte Naval Group fonctionne sur la base d'une procédure transparente et rigoureuse garantissant la confidentialité des données traitées, le respect des droits de chacun et l'application d'une politique de tolérance zéro envers tout crime ou comportement inapproprié commis au sein du groupe.	Site Internet Naval Group
--	---------------------------

- Cas judiciaires publics concernant la corruption.

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

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

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

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

- *Résultats de l'évaluation de la corruption potentielle et des canaux de communication, résultats des procédures soutenant la procédure anti-corrupcion, 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](#)*

Poursuite du plan de formation des Compliance officers (réunions réseaux et accompagnement personnalisé) et des personnels les plus exposés au risque de Compliance via la mise en place de modules personnalisés 1092 personnes formées en 2018	Rapport RSE 2018 page 10.
--	---------------------------

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

Adhésion et participation au Cercle Ethique des affaires. Naval Group est également signataire des Global Principles de l'International Forum of Business Ethical Conduct (IFBEC) dont le groupe est membre. Ces principes visent à promouvoir les règles éthiques dans la conduite des affaires et leur mise en œuvre : une tolérance zéro face à la corruption, le recours à des prestataires de services dans les activités à l'export, la gestion des conflits d'intérêts et le respect de l'information confidentielle.	Rapport RSE 2018 page 10 Site Internet Naval Group
--	--

## 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](http://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.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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

Le groupe, à travers sa filiale Naval Energies, propose un large panel de solutions dans les énergies marines renouvelables. Avec ses trois partenaires, Bpifrance, TechnipFMC et BNP Paribas Développement, Naval Group poursuit le développement du secteur des énergies marines renouvelables via sa filiale, Naval Energies. Cette filiale bénéficie des savoir-faire historiques de ses partenaires, notamment la connaissance des environnements marins particulièrement exigeants.	Rapport Financier 2018, page 09.
---	----------------------------------

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

MERIC au Chili. MERIC se positionne au Chili et en Amérique du Sud comme acteur clé de la recherche scientifique interdisciplinaire appliquée aux EMR et apporte visibilité sur le Chili au reste du monde. Les résultats obtenus sont innovants tant dans les sciences dites « dures » que « molles », ils couvrent de larges domaines comme : • le bio-fouling et la corrosion qui apportent des résultats d'essais en mer sur divers échantillons de matériaux. les comparent aux résultats expérimentaux en laboratoire et ouvrent la voie à de futurs processus de caractérisation ; • l'étude de la ressources en mer qui évaluent et développent de nouveaux modèles numériques de mesure d'énergie y d'interaction des dispositifs EMR, grâce à une collaboration avec l'industrie; • la cartographie interactive du Chili qui fournit l'ensemble des données dont a besoin tout acteur pour évaluer la pertinence de projets EMR, qu'il soit public ou privé; • Le processus d'évaluation de la perception par les communautés locales des projets, qui mesure qualitativement la perception des impacts supposés, les compare aux autres sources d'énergie ; et établit une échelle des enjeux pour les parties prenantes en identifiant la confiance accordée aux différentes informations fournies suivant leurs sources ; • La contribution, au niveau mondial, sur le suivi des habitudes de vie des grands mammifères marins qui permet de connaître et de limiter les impacts des futurs projets ; • L'analyse comparée des droits chilien et français appliqués aux projets EMR comme première étape pour que MERIC présente au gouvernement	Rapport RSE 2018 page 29 Rapport Financier 2018 page 35.
---	--

<p>chilien les recommandations au bon développement de projets au Chili. • L'étude économique comparative des technologies EMR lorsqu'un développement projet est réalisé au Chili, identifiant les sources potentielles de compétitivité de la chaîne logistique chilienne. 2/ Dans le cadre de la R&amp;D, l'écoconception a pour vocation à faire émerger les technologies du futur, appelées « cleantech » contribuant à la préservation de l'environnement</p>	
---	--

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

<p>1/ Les compensations (ou offsets) Les compensations (ou offsets) se réfèrent à des obligations contractuelles spécifiques dans le cadre de marchés d'achats publics internationaux majeurs. Ces obligations peuvent s'appliquer aux marchés de défense, mais aussi de l'énergie, des transports, des télécommunications et autres projets d'infrastructures. De manière générale, les compensations imposent au vendeur de s'engager à créer de la valeur dans le pays de l'acheteur. Elles se caractérisent par des mesures visant à encourager un développement local et à équilibrer la balance des paiements au moyen de participation de l'industrie locale (local content), d'acquisition de technologie par transfert du vendeur, d'investissements, de contre-achats ou autres opérations similaires. Les compensations sont liées à un contrat de vente. Elles sont définies par des règles et/ou des lois propres à chaque pays ayant une politique en la matière. Il faut souligner que de nombreux pays ont des exigences de même nature, sans pour autant qu'elles soient définies formellement par une réglementation offset. 2/ 2. Objectifs de développement durable Naval Group a choisi de travailler plus spécifiquement les cinq objectifs de développement durable suivants sur les 17 proposés par le Global Compact :- Objectif de Développement Durable n° 7 : garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable,- Objectif de Développement Durable n° 9 : bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation, - Objectif de Développement Durable n° 13 : prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions- Objectif de Développement Durable n° 14 : conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable- Objectif de développement Durable n° 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. Cette démarche est inscrite depuis 2016 dans le Rapport Financier de Naval Group.</p>	<p>Rapport RSE 2018 page 4, 60.</p>
--	-------------------------------------

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

<p>Naval Energies participe à l'initiative « Clean Energy for EU Islands » pour l'accélération de la transition énergétique dans plus de 2700 îles européennes. En effet, Naval Energies développe deux conceptions pour répondre aux besoins:- L'énergie des vents en mer: Naval Energies se spécialise dans la fourniture de sous-ensembles pour les projets de ferme d'éoliennes flottantes: les flotteurs semi-submersibles (acier, béton ou hybride) et leur système d'ancrage reposant sur un design mutuellement optimisé avec les opérateurs de projets dans ce domaine et dans le respect de l'environnement côtier. Dans le monde, le potentiel énergétique offert par le marché de l'éolien flottant est 3 fois plus élevé que celui de l'éolien offshore posé.- L'énergie thermique des mers : Naval Energies développe des systèmes et sous-systèmes de production d'énergie basée sur l'océanothermie, exploitant les gradients de température entre la surface et les profondeurs des mers tropicales.</p>	<p>Rapport RSE 2018 page 5</p>
---	--------------------------------

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

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

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
- o Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.

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

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

<p>Le lien armées-nation. Naval Group est membre de la Commission armées-jeunesse, organisme de réflexion et d'action placé auprès de la ministre des Armées. Elle organise un concours qui récompense les formations militaires ayant mené une action remarquable contribuant à développer et pérenniser les liens entre les armées et la jeunesse. Ces actions peuvent être réalisées en partenariat avec d'autres administrations, des collectivités locales, des associations ou des établissements scolaires ou universitaires. Naval Group soutient le match de football organisé tous les ans entre l'équipe du Variétés Club et celle des armées françaises dont les bénéficiaires servent à soutenir les blessés de guerre et leurs familles. Naval Group accompagne l'Association pour le développement des œuvres sociales de la Marine (ADOSM) qui vient en aide aux familles du personnel civil et militaire qui sert dans la Marine lorsqu'elles connaissent de graves difficultés. Dans le cadre des commémorations du centenaire de la Première Guerre mondiale, Naval Group a accompagné la Fédération des associations de marins et de marins anciens combattants (FAMMAC) pour rendre hommage aux fusiliers-marins morts dans les combats du Moulin de Laffaux en 1918.</p>	<p>Rapport RSE 2018 page 19.</p>
--	----------------------------------

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

<p>Le congé solidaire. Naval Group et le Comité central d'entreprise (CCE) ont renouvelé en 2018 l'offre de « congé solidaire ». Il s'agit de proposer à des collaborateurs de consacrer une partie de leurs congés à une mission portant sur : • le renforcement de compétences d'adultes ; • le soutien et l'appui socio-éducatif à destination d'enfants et d'adolescents ; • la protection et la valorisation environnementale. Ces missions sont pilotées par l'association Planète Urgence et se déroulent en Afrique, en Asie ou en Amérique du Sud. Planète Urgence est une association spécialisée dans ce type d'action. Elle gère plus de 350 projets et a déjà envoyé plus de 6 500 collaborateurs d'entreprise en mission. Dix missions ont été proposées en 2018. La commission sociale du CCE et la Direction de l'entreprise ont sélectionné les 10 candidats parmi les 21 dossiers déposés par des personnels de Naval Group. Le succès de cette initiative se confirme, chaque personne témoignant avec enthousiasme de la richesse de l'expérience.</p>	<p>Rapport RSE 2018 page 78.</p>
--	----------------------------------

- 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.

<p>Naval Group India L'objectif de Naval Group India est de rechercher de nouvelles opportunités pour augmenter la part des fournisseurs indiens dans les différents projets et programmes. Dans cette perspective, la filiale participe à divers événements parmi lesquels « Bonjour India » en mars 2018 qui célèbre le partenariat culturel, technologique et d'innovations entre la France et l'Inde. La filiale dispose d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel et d'une ligne d'alerte éthique. Elle travaille en lien étroit avec la Direction Ethique, Compliance et Gouvernance Groupe à l'intégration des diverses politiques Groupe. Par ailleurs, tous les employés pouvaient participer au POSH Awareness Seminar en mars 2018, destiné à comprendre les lois et leurs mécanismes. Dans le cadre de la politique de sécurité et</p>	<p>Rapport RSE 2018 page 32-33.</p>
--	-------------------------------------

de sûreté, un programme de sensibilisation non seulement théorique mais qui couvre aussi des aspects pratiques existe afin de renforcer la connaissance des employés sur les scénarii touchant ces sujets. Naval Group India a également participé aux célébrations du « Women’s day » et du « Festival Holi March » en mars 2018.	
--	--

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

<p>L’association Océanides, créée en mars 2012 à l’initiative de Naval Group, financée par de grandes entreprises dont Total, CGG et Safran et soutenue par le Cluster Maritime Français, avait pour objectif de démontrer que, depuis la préhistoire et sur tous les continents, la mer est l’élément clé de la croissance, du rayonnement et de la puissance des États. Il s’agissait d’un projet ambitieux, unique au monde, regroupant 260 chercheurs, de près de 40 nationalités différentes, issus de tous les continents et des universités les plus prestigieuses. Pour assurer son rayonnement, le Comité d’honneur comptait d’ailleurs des personnalités françaises et étrangères de renom. Le fruit de la recherche scientifique a été publié, sous la forme de quatre volumes, par l’éditeur britannique Boydell &amp; Brewer, en février 2017. Les conclusions elles-mêmes ont été présentées en mars 2017, au Sénat, aux décideurs des mondes politiques et économiques, via un partenariat avec le Centre d’études stratégiques de la Marine. Il s’agissait de les alerter sur la nécessité d’une prise de conscience de l’importance du fait maritime dans nos sociétés. Un hors-série bilingue des Études marines a été publié à cette occasion et diffusé. Enfin, la Grande Histoire vue de la Mer, un ouvrage grand public illustré a été publié en français et en anglais, par les éditions du Cherche Midi, en octobre 2017, afin de toucher le plus grand nombre de nos concitoyens. Afin de donner une certaine visibilité au projet, de nombreux partenariats avaient été mis en place, entre autres avec Naval Group University. Ils ont permis l’organisation de conférences grand public et des Journées d’Histoire Navale, en partenariat avec l’École navale. L’association Océanides a été dissoute le 11 septembre 2018. Ses biens patrimoniaux ont été remis à la Fondation de la Mer, charge à elle de poursuivre le travail de diffusion initié. Désormais, c’est grâce à son partenariat avec l’Education Nationale que la déclinaison de ses résultats scientifiques devrait être mise en place dans les années à venir.</p>	<p>Rapport RSE 2018 page 20.</p>
--	----------------------------------

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

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

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
- Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.

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

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

1/ Naval Energies a participé au High Level Meeting on Renewable Energy EU du Clean Energy Industrial Competitiveness and Innovation Forum, le 9 janvier 2018 à la Commission européenne à Bruxelles : <a href="https://ec.europa.eu/energy/sites/ener/files/documents/agenda_and_background_note_ceif_renewables_9jan2018_final.pdf">https://ec.europa.eu/energy/sites/ener/files/documents/agenda_and_background_note_ceif_renewables_9jan2018_final.pdf</a> . 2/ Naval Energies est signataire du Pacte de Narbonne en novembre 2018 : <a href="https://www.agence-adocc.com/pacte-narbonne/">https://www.agence-adocc.com/pacte-narbonne/</a>	Site Internet
---	---------------

- 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.

1/ La Direction des Affaires Publiques s'est associée à l'élaboration de la 16e édition de l'Université d'été de la Défense, organisée par CEIS en septembre 2018. Avec la contribution du Ministère des Armées, de la Commission de la Défense nationale et des Forces armées de l'Assemblée nationale et de la Commission des Affaires étrangères, de la Défense et des Forces armées du Sénat, cette manifestation a réuni la plupart des autorités françaises et européennes du monde de la Défense et en particulier la ministre des Armées et les Commissions parlementaires. 2 Naval Energies est impliqué dans plusieurs instances et groupes de discussion au niveau européen. Naval Energies a ainsi participé à la réunion du Clean Energy Industrial Forum en janvier piloté par la Direction Générale pour l'Energie de la Commission européenne. Au niveau français, Naval Energies a contribué au débat sur la programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE) en participant à plusieurs tables rondes et conférences, comme par exemple la conférence sur la place des énergies marines dans la PPE organisée par des députés bretons en octobre à l'Assemblée Nationale, ou encore au niveau régional et local : à Cherbourg en juin lors d'une table ronde organisée par la Député Sonia Krimi, à Narbonne lors du Rassemblement de l'éolien flottant en Occitanie, organisé par la Région en novembre. En outre, Naval Energies a été signataire de l'Appel de Cherbourg pour soutenir le développement des énergies marines renouvelables en France et du Pacte de Narbonne pour soutenir les ambitions de la Région Occitanie sur l'éolien en mer flottant. Naval Energies a également répondu à la consultation en ligne organisée par la CNDP (Conférence Nationale du Débat Public) sur la PPE./	Rapport RSE 2018 page 18, 28
--	------------------------------

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

Naval Energies est intervenu dans le cadre d'un Brown Bag Lunch à la Banque Mondiale sur l'économie bleue	Evènement interne de la Banque Mondiale
---	---

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

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

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
- Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.

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

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

Performance économique. Naval Group est un acteur majeur de la filière navale en France. Du fait de l'activité de ses sites et des partenariats noués avec des PME, des grandes écoles et des universités, le groupe est un véritable moteur de l'industrie française en matière d'emploi et de recherche et développement.	Rapport RSE page 56.
---	----------------------

- 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).

1/ De par ses implantations et la typologie des prestations achetées, Naval Group est un acteur économique local important sur chacun de ses bassins d'emploi. Les achats de prestations réalisés dans les sites de Naval Group se font majoritairement auprès de PME locales ou d'établissements de groupes nationaux implantés localement. Naval Group a mis en place un « plan PME » ayant pour objectif de renforcer et développer les PME majeures du panel fournisseurs. Naval Group est signataire du Pacte PME depuis 2004 et est impliqué dans les groupes de travail visant au renforcement des PME, notamment dans le cadre du développement à l'international.2/ MalaisieDans le cadre de la réalisation de ses offsets en Malaisie pour le programme de corvettes Gowind®, Naval Group a signé en 2016 un Memorandum of Agreement (MoA) avec l'Universiti Teknologi Malaysia Ocean Thermal Energy Centre (UTM OTEC), le centre d'excellence traitant de l'énergie thermique des mers en Malaisie.	Rapport RSE 2018 page 61, 66.
--	-------------------------------

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

Naval Group participe largement au développement de l'activité économique du territoire en animant localement tous les acteurs de la filière. L'entreprise organise des rencontres entre PME, industriels, centres de recherches locaux pour favoriser les prises de contact, l'émulation, l'innovation. Naval Group participe également aux actions organisées par les chambres de commerce et d'industrie ainsi qu'aux « appels à compétence » organisés par le Pacte PME. Les « conventions locales fournisseurs », au cours desquelles sont organisées des remises de trophées, participent également de la motivation des entreprises de la filière à progresser et innover. Des journées à thème sont également régulièrement tenues (comme les Naval Innovation Days).	Rapport RSE 2018 page 57.
---	---------------------------

## Gouvernance et leadership de la RSE

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

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

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
- Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.

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

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

1/ La lettre de renouvellement de l'adhésion du Global Compact par le PDG est disponible sur le site web du Global Compact. 2/ La politique de responsabilité social de l'entreprise est signée chaque année par le PDG. 3/ Dans la politique QSE, signée annuellement par le PDG, il est précisé en matière de santé, de sécurité et d'environnement « le développement de la prise en compte de l'environnement dans le cycle de vie de nos produits, services et infrastructures. »	Documents internes publiés sur le l'outil interne accessible à tous les collaborateurs.
--	---

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

Plus largement, Naval Group participe aux réflexions de la filière navale sur la prise en compte de l'environnement dans la filière navale :• d'une part pour les travaux concernant l'économie circulaire, qui sont aujourd'hui pilotés par le Groupement des industries de construction et activités navales (GICAN). À ce titre, Naval Group s'est vu déléguer l'invitation au colloque « L'économie circulaire, les entreprises dans la boucle » organisé par 6 associations d'entreprises soutenus par le ministère de la Transition écologique et solidaire et le ministère de l'Économie et des Finances, pour représenter la filière navale	Rapport Financier 2018 page 35.
---	---------------------------------

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

Le Président-Directeur général a souhaité s'entourer de divers comités dans l'exercice de son pouvoir de direction de la Société :• le Comité exécutif (Comex) a pour mission de définir les objectifs du groupe et statue sur tous les sujets ayant un impact majeur sur la stratégie, le fonctionnement et les activités commerciales et opérationnelles du groupe. Il est présidé par le Président-Directeur général et est composé des membres suivants : directeur général adjoint en charge des finances et du juridique, directeur général adjoint en charge du développement, Secrétaire général, directeur du Commerce international, directeur des Programmes, directeur de l'Industrie, directrice des Services. Il se réunit de manière hebdomadaire. Tous les trimestres se tient un Comex élargi aux directeurs des principales directions fonctionnelles. Le secrétariat du Comité exécutif est assuré par la direction des Affaires publiques et européennes ;• le Comité des offres ;• le Comité finances ;• le Comité politique produits ;• le Comité pays ;• le Comité des risques ;• le Comité éthique et responsabilité sociale d'entreprise ;• le Comité Compliance.	Rapport RSE 2018 page 39 à 42.
--	--------------------------------

- 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.

De façon globale, Naval Group contribue, par ses activités et ses actions, à cinq objectifs de développement durable de l'ONU parmi les 17 objectifs de développement durable proposés depuis 2015 : • Objectif 7 : Garantir l'accès à une énergie abordable, fiable, durable, moderne pour tous ;• Objectif 9 : Innovation	Rapport RSE 2018 page 4.
---	--------------------------

<p>et infrastructures de qualité : construire des infrastructures résilientes, promouvoir l'industrialisation, sans exclusion et durable, et encourager l'innovation ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Objectif 13 : Agir d'urgence contre le changement climatique et ses impacts</li> <li>• Objectif 14 : Océans durables : préserver et utiliser de manière durable les océans, mers et ressources marines pour le développement durable ;</li> <li>• Objectif 16 : Paix et justice : promouvoir des sociétés pacifiques, sans exclusion, dans le cadre du développement durable, permettre un accès à la justice pour tous, et mettre en place des institutions efficaces, responsables et sans exclusion, à tous les niveaux.</li> </ul>	
--	--

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

<p>Cliquez ici pour entrer du texte.</p>	<p>Référence dans la COP</p>
--	------------------------------



## 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.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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

<p>Gouvernance RSE. La responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) est un enjeu majeur pour le groupe et pour ses actionnaires. Aussi, le Conseil d'administration de Naval Group a décidé en 2018 que le comité du Conseil d'administration relatif aux rémunérations et aux nominations serait désormais nommé Comité des rémunérations, des nominations, de l'éthique et de la RSE, en charge des questions relatives à ce domaine. Au plan interne, le Comité éthique et responsabilité sociétale de l'entreprise (CERSE) a pour mission de fixer les orientations générales en matière d'éthique et de responsabilité sociétale d'entreprise, telles qu'applicables à l'ensemble des sociétés du groupe. Le CERSE a la liberté de mener tous travaux qu'il estime utiles, dans le cadre de ses missions et de son rôle. Par ailleurs, son Président met en œuvre le processus des signalements relatifs aux comportements contraires au référentiel éthique et RSE lorsque la ligne d'alerte éthique est saisie. Le CERSE est composé de onze personnes désignées par le Président-Directeur général. Son organisation est précisée par son règlement intérieur publié sur le Business Management System (BMS) de l'entreprise. Il s'appuie sur un réseau de relais éthique et RSE dans chaque site en France et à l'international. Les relais éthique et RSE sont conviés à des téléconférences tous les deux mois et participent à des actions spécifiques comme l'animation et la réalisation des sessions dédiées à la RSE du site ou de la filiale, la participation à la Journée éthique et compliance en décembre de chaque année, la participation au séminaire annuel regroupant les animateurs de la RSE (Compliance Officers, relais éthiques et RSE, membres du CERSE). Le déploiement de la démarche est porté par la direction Éthique, Compliance et Gouvernance groupe et par l'ensemble du groupe, laquelle est hébergée par le Secrétaire général, en lien direct avec le Président -Directeur général.</p>	<p>Rapport Financier 2018 page 30.</p>
---	--

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

<p>Gouvernance RSE. La responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) est un enjeu majeur pour le groupe et pour ses actionnaires. Aussi, le Conseil d'administration de Naval Group a décidé en 2018 que le comité du Conseil d'administration relatif aux rémunérations et aux nominations serait désormais nommé Comité des rémunérations, des nominations, de l'éthique et de la RSE, en charge des questions relatives à ce domaine. ).Le déploiement de la démarche est porté par la direction Éthique, Compliance et Gouvernance groupe et par l'ensemble du groupe, laquelle est hébergée par le Secrétaire général, en lien direct avec le Président -Directeur général.</p>	<p>Rapport Financier 2018 page 30.</p>
---	--

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

<p>Le reporting figure dans le rapport financier 2018 et il est diffusé au CA et à l'AG annuellement.</p>	<p>Site intranet vérifiable par auditeur indépendant habilité. Rapport Financier 2018 est publié sur internet.</p>
---	--

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

Le Conseil d'administration s'est réuni à sept reprises durant l'exercice 2018. Le taux moyen de participation aux réunions du Conseil d'administration a été de 77 % en 2018.	Rapport Financier 2018 page 38.
--	---------------------------------

## 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.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

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

Performance économique. Naval Group est un acteur majeur de la filière navale en France. Du fait de l'activité de ses sites et des partenariats noués avec des PME, des grandes écoles et des universités, le groupe est un véritable moteur de l'industrie française en matière d'emploi et de recherche et développement. Pour réaliser des produits parmi les plus complexes au monde, Naval Group bénéficie des compétences pointues de ses équipes. Le groupe emploie 14 515 collaborateurs, dont 13 875 en France, où il génère des dizaines de milliers d'emplois indirects. Ces emplois hautement qualifiés contribuent à l'excellence industrielle du pays.	Rapport RSE 2018 page 61
--	--------------------------

- 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.*

1/Le programme Australian Future Submarine (AFSP) intègre, dès la première phase de conception, des exigences environnementales qui sont tracées grâce aux outils utilisés par l'ingénierie système. Un plan de management environnemental a été rédigé pour définir, sur le cycle de vie complet du navire, la stratégie et les moyens mis en œuvre pour prendre en compte la protection de l'environnement.	Rapport Financier 2018 page 49
---	--------------------------------

- 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.

Naval Group privilégie le dialogue avec ses parties prenantes pour résoudre les différends. Pour ce qui concerne les relations avec les fournisseurs, Naval Group a mis en place une médiation interne depuis 2010. La personne en charge de cette mission est rattachée directement au Secrétaire général du groupe. Le recours à la médiation est précisé dans les conditions générales d'achat et dans les contrats types pour tous les types d'achat. Une communication large est faite en interne sur les missions et responsabilités du médiateur. Une information permanente est faite sur le site internet du groupe, avec un lien donnant la possibilité à tout fournisseur de saisir directement le médiateur du groupe.	Rapport Financier 2018 page 73
--	--------------------------------

- 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».

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

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

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