

# Revue par les pairs :

## Tableau de concordance du niveau GC Advanced

(à compléter par l'entreprise en amont de la revue par les pairs)



**Global Compact**  
Réseau France



## POURQUOI CET EXERCICE DE REVUE PAR LES PAIRS ?

Les revues par les pairs permettent aux entreprises de valider la question 8 de l'auto-évaluation du niveau GC Advanced portant sur la vérification des informations de la COP par un tiers externe.

Au niveau GC Advanced, c'est une obligation et cette question peut être validée dans le cadre d'une vérification de la DPEF (Déclaration de performance extra-financière) par un OTI (organisme tiers indépendant) et / ou par une revue par les pairs organisée par un réseau local du Global Compact.

Cet exercice vous permet de challenger vos pratiques et de bénéficier de regards externes. C'est un passage obligé pour les entreprises qui ne passent pas par un OTI pour auditer les informations de la COP.

Le niveau GC Advanced fixe un standard plus élevé de performance en matière de responsabilité sociétale et les entreprises les plus ambitieuses sont encouragées à l'atteindre.

- ➔ Pour en savoir plus sur la rédaction d'une COP GC Advanced, [consultez notre guide](#)
- ➔ Pour en savoir plus sur la publication d'une COP au niveau GC Advanced, [consultez notre guide](#)

## COMPLÉTER LE TABLEAU DE CONCORDANCE

Le tableau de concordance ci-après est à remplir et à transmettre par mail à l'ensemble des participants de la session de revue par les pairs, avec la COP, deux semaines avant la date fixée pour la revue. Ainsi chacun peut se familiariser avec les différents documents.

Les participants aux revues étant les entreprises faisant l'exercice, une partie prenante académique et d'éventuels autres observateurs (entreprises membres du Club GC Advanced). Pour qualifier sa COP au niveau GC Advanced l'entreprise doit :

### Étape 1 : compléter les questions d'auto-évaluation

- Les questions 1 à 7 et 10 à 11 : communes avec le niveau GC Active
- Les questions 8 et 9 : spécifiques au niveau GC Advanced

### Étape 2 : Répondre aux 21 critères

À chaque critère sont associées des bonnes pratiques à cocher (listées de a. à j.), correspondant à la situation de l'entreprise. La bonne pratique « a. » correspond aux actions que l'entreprise planifie d'entreprendre et est proposée pour chaque critère. La dernière bonne pratique, également proposée pour chaque critère, peut être cochée pour détailler une bonne pratique non listée par ailleurs.

Vous retrouverez ci-après la liste détaillée des 21 critères et des bonnes pratiques associées.

Attention ! Pour que la COP soit qualifiée au niveau GC Advanced, il faudra cocher au moins une bonne pratique proposée pour chacun des 21 critères.

Les informations correspondantes devront être présentées dans la COP. Une table de concordance avec les 21 critères et les chapitres de votre COP peut être une bonne pratique.

# QUESTIONS D'AUTO-ÉVALUATION A COMPLÉTER

Veuillez indiquer le titre de votre communication

Communication on progress 2019/2020

**1. 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

**2. Quelle est la période couverte par votre COP ?**

2019 - 2020

**3. 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

**4. 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 checked="" type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Oui
<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Non

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

- ☒ Oui
- ☐ Non

**6. 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)



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

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

Audit annuel LRQA des référentiels ISO 9001, 14001 et ISO 45001

**8. 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
  - *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.*

SAS CETUP

**9. 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

**10. 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*).

## RAPPEL DES 21 CRITÈRES DU NIVEAU GC ADVANCED

### 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 CRITERES A COMPLÉTER : SÉLECTION DE LA/DES BONNE(S) PRATIQUE(S), DÉTAILS ET RÉFÉRENCE DANS LA COP

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

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

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

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

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

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

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

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

Les 9 départements de Cetup sont engagés dans le développement durable et suivent la stratégie déployée pilotée par la commission développement durable mise en place en 2020	P6/7/12/13/41
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------

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

Présence d'un Responsable Développement Durable et d'une responsable QSE, d'une commission développement durable, présence dans chaque département d'un référent QSE. Chaque Salarié est concerné au quotidien par les questions QSE	P13
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

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

Management par les Valeurs: Qualité, Sécurité, Développement Durable, Développement Sociétal et Image. La totalité du collectif est impliqué dans les questions QSE. Une réunion mensuelle opérationnelle avec la Direction et une autre des Référents QSE.	P 7/17/22/24/32
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------

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

Système de normes ISO, Suivi des indicateurs, SWOT avec tous les processus pour analyser les risques avec la Direction et la Responsable QSE. Revue de processus mensuelle et Revue de Direction annuelle par processus.	P7/17/22
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------

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

En 2020 nous avons travaillé sur notre stratégie marketing en nous adossant aux 17 ODD et 169 cibles. Il s'en est dégagé 4 axes : santé – sécurité – soutenabilité et innovation. Notre stratégie de 2018 « YAKA » sera renforcée avec notre stratégie marketing.	A venir COP 21
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------

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

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

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

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

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

Nous avons décidé en 2019 de renforcer notre process de selection de nos fournisseurs, ce travail est en cours.	COP 2021
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------

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

SWOT, cartographie des risques et plans d'actions pour chaque processus	P 24
-------------------------------------------------------------------------	------

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

Instructions prestataires partenaires, fournisseurs, politique QSE, chartes (éthique, admin, informatique, pilotes), manuel qualité, manuel Opérateur, manuel Pilote, fiches de processus	P22
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

- ☒ 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.

Audits internes QSE, audits par la Responsable QSE et audits LRQA, Audits ADEME, ECOVADIS, certains de nos clients, Enquêtes internes (pilotes, opérateurs, clients, informatiques)	P7/9/17/33/41
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------

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

Sensibilisation de nos fournisseurs à notre politique QSE et signature par nos prestataires/partenaires d'une charte.	P22
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

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

Visite prévue avec audit en situation de tous prestataires partenaires sur les questions Qualité – Sécurité – Soutenabilité – Santé.	COP 2021
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------



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



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

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

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

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

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

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

Cetup de part son organisation, tous ses protocoles internes, ses indicateurs, ses enregistrements, ses formations internes et sa communication auprès de ses parties intéressées, répond à toutes les réglementations conformes à notre métier	P7/15/16/22/27
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------

- ☒ 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.

Fiche de processus de la Direction, critère faisant partie de chaque contrat de travail et fiche de poste, affichage au sein de nos locaux et communication permanente.	P4/5/15
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------

- ☒ 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.

Les attentes concernant les droits de l'homme sont fondus dans tous nos documents et aussi un chapitre dédié à ce sujet dans notre COP et notre Politique Ethique.	P15/16/22
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

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

Lettre de la Direction de l'introduction de la COP et Politique Ethique.	P5/6/16
--------------------------------------------------------------------------	---------

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

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

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

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

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

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

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

Enquête qualité interne : les Pilotes évaluent nos Opérateurs sur des questions de savoir être et de savoir-faire. Enquête de satisfaction de nos clients sur la totalité de l'organisation. Enquête de nos clients sur nos pilotes (EQT).	P12/15/16/22/33
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------

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

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

*Les Principes directeurs suggèrent que l'évaluation :*

- *Inclut le risque d'impacts pour lesquels l'entreprise peut être impliquée par ses propres activités, ses relations professionnelles, le pays et/ou le secteur d'activité*
- *Implique la consultation significative avec des groupes potentiellement affectés et d'autres parties prenantes pertinentes pour évaluer des impacts réels et potentiels aussi bien que les risques*
- *Soit continue et évolutive, adaptée à la taille et la complexité, et inclut dans les systèmes de gestion des risques*

- ☒ Sensibilisation interne et formation sur les droits de l'Homme pour la direction et les employés.

Affichage Interne des Droits de l'homme. Sensibilisation durant la formation d'intégration des salariés contrats de travail et fiche de poste.	P15/16
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

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

Charte lanceur d'alerte et écoute active de toutes situations éventuelles avec un impact sur les droits de l'Homme.	P17/33
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

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

Sujet porté par la Direction avec une veille permanente, sensibilisation très forte auprès des Responsables, création du poste de Responsable Sociétale et Responsable Ressources Humaines.	P15/33
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

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

Mise en place d'un ENR en lien avec la Charte lanceur d'alerte.	P22
-----------------------------------------------------------------	-----

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

Processus lanceur d'alerte ainsi que toutes nos Instructions QSE en lien avec ce sujet ainsi que les Enregistrements et les Indicateurs afférents	P22
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

- ☒ 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.

Soutien de plusieurs causes afin d'apporter son aide, financière ou matérielle à des associations, des projets. Embauche de salariés de nationalité étrangère	P15/18/19
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

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

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

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

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

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

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

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

Enquetes internes, Indicateurs et Enregistrements QSE	P7/15
-------------------------------------------------------	-------

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

Processus des gestions des non conformités et enregistrements et actions correctives	P15
--------------------------------------------------------------------------------------	-----

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

Revue de processus mensuelle présentée en CODIR + revue de Direction annuelle	P22/24
-------------------------------------------------------------------------------	--------

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

Mesure des incidents dans le tableau des Fiches Amélioration Valeur (FAV).ENR3.1.09	P15
-------------------------------------------------------------------------------------	-----

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

Charte lanceur d'alerte et harcèlement et agissements sexistes	P17/22
----------------------------------------------------------------	--------

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

- **Résultats du processus de « due diligence » :**

*Indicateurs GRI suggérés (G4) : [HR1](#) → Pourcentage et nombre total d'accords et de contrats d'investissement substantiels incluant des clauses relatives aux droits de l'Homme ou ayant fait l'objet d'un contrôle sur ce point. [HR9](#) → Nombre total et pourcentage de sites qui ont fait l'objet d'examen relatifs aux droits de l'Homme ou d'évaluations des impacts*

- **Le reporting externe et formel d'opérations ou de contextes d'exploitation qui posent des risques d'impacts majeurs sur les droits de l'Homme.**
- **Divulgaration des principaux incidents impliquant l'entreprise**
- **Résultat des processus de réparation d'impacts négatifs sur les droits de l'Homme**

*Indicateurs GRI suggérés (G4) : [HR12](#) → Nombre de griefs concernant les impacts sur les droits de l'Homme déposés, examinés et réglés via des mécanismes officiels de règlement des griefs.*

Indicateurs et Enregistrements QSE + cartographie des risques et SWOT par processus	P7/24
-------------------------------------------------------------------------------------	-------

☐

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

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

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

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

- ☐ Référence aux conventions internationales pertinentes ([Conventions de l'OIT](#)) et à d'autres normes internationales dans les politiques d'entreprises.
- Bien que les 10 principes du Global Compact soient basés sur des conventions internationales, les entreprises sont encouragées à faire référence directement à ces documents pour démontrer leur compréhension détaillée de la signification sous-jacente des principes du Global Compact.*

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

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

Réflexion permanente du fait de notre métier (métier de service = métier humain)	Référence dans la COP
----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------

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

Code de bonne conduite par la Direction, Manuel Pilote, Manuel Opérateur, Manuel Qualité, Instructions Pilotes et Opérateurs, Convention collective, Contrats de travail, Dossier RSE, Politique Générale, Politique Ethique et achats responsables Charte des valeurs, Charte du salarié administratif, Charte informatique, Charte véhicule, Charte droit à la déconnexion, Charte des locaux, Manuel Qualité, Info du jour (temps de service et amplitude, préventions gestes et postures), Compte de pénibilité.	P22/27
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

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

Instructions Partenaires – Prestataires collaboration GedTrans	
----------------------------------------------------------------	--

- ☒ Engagements spécifiques et politiques de Ressources Humaines alignés avec les priorités de développement national ou les priorités de travail décent dans les pays d'opération.

- Exemples : Intégration de groupes vulnérables/discriminés dans la main-d'œuvre (ex : personnes atteintes de handicap, d'origine étrangère, atteintes du VIH/SIDA, âges, jeunes, femmes) Salaire égal pour travail égal ; contribution aux stratégies nationales pour éliminer le travail forcé ou le travail des enfants.*

Intégration de salariés de nationalités étrangères, parité homme-femme au niveau administratif, campagne de communication pour embaucher des femmes pilotes, plan égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (voir préambule), travail avec 17ODD,	P8/15/22/36
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------

- ☒ 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 Global Compact, signataire de la charte de la diversité, engagement avec le Transport et Logistique de France (TLF), Signataire de la sécurité routière (25 000 vies sauvées en Europe), Adhésion au Club C3R, adhérent CPME, MEDEF	P10
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

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

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

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

Travail en cours sur la reconnaissance de notre métier auprès des pouvoirs publics avec un cabinet spécialisé	A venir COP 21
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------

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

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

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

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

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

Document unique, cartographie des risques, Tableau de bord analyse des accidents, Tableau de bord analyse des temps de services. Analyse pointue de l'absentéisme et des accidents de travail depuis 2013. Nous faisons le choix de limiter la sous-traitance dans le but de maîtriser notre outil de production (interdiction de la sous-traitance en cascade dans notre protocole avec nos prestataires-partenaires).	P24
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

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

Adhérent à TLF	P21
----------------	-----

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

L'une de nos 5 valeurs est la Sécurité, nous considérons que la Sécurité est l'affaire de chacun au sein de Cetup. Le Respect de la réglementation et de la législation est rappelé aux salariés dans chaque fiche de poste, dans chaque contrat de travail, chaque fiche de processus et au travers de différents documents avec un accent particulier au niveau de la production. Tout le collectif Cetup se conforme à la Norme ISO 45001 version 2015 dont nous sommes certifiés. Nomination d'un salarié Agent de prévention des risques, Département Sociétal crée en 2013 à l'intérieur duquel il y a un service Contrôle horaire composé de 3 personnes en charge de veiller au temps de travail des roulants (temps de travail, temps de service, temps d'amplitude, heures supplémentaires, repos compensateur). Nous avons créé un poste Responsable QSE et un poste Responsable Sociétale. Nous sommes accompagnés par un Conseiller à la Sécurité, un cabinet en Droit du Travail..	P21/22/24/33
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------

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

Accompagnement par un cabinet en droit social depuis plus de 20 ans. Conseiller à la sécurité. Adhésions à différents syndicats, tenue de la veille réglementaire. Formation de nos Salariés à l'embauche durant 3 jours (sécurité, éco-conduite, manutention et arrimage, législation du temps de travail). Communication sur la question de la sécurité au travers de notre journal interne et d'infos du jour. Dès qu'il y a un incident, le salarié est reçu par un Responsable pour un débrief et une analyse des causes (arbre des causes). Formation sauveteur secouriste au travail. Formation ADR de base. Nouveauté 2020 : mise en place d'une commission sécurité composée de salariés de différents processus	P21/22/25/27
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------

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

Enquête Qualité Sécurité Environnement. Instruction Prestataires – Partenaires. Plan de prévention pour intervention des fournisseurs de maintenance.	P28/44
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

☒ **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.**

Chaque Responsable a pour mission de protéger, d'accompagner et d'écouter son équipe. La Responsable RH et responsable sociétale peuvent intervenir en soutien. Nous avons également des Délégués du Personnel. Enquête Interne, les Pilotes évaluent les Opérateurs. Entretien individuel et professionnel. Mise en place d'une charte lanceur d'alerte et d'une adresse mail dédiée et confidentielle pour alerter la Direction de tout abus, dysfonctionnement, ou suggestions. Tenue de CODIR chaque semaine avec remontées d'informations si nécessaire.	P22/33
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

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

Réunions mensuelles par Département et Inter-Départements avec présence de la Direction permettent une mesure de la sécurité au sein de l'entreprise. Nos véhicules neufs sont équipés et suivis : Système de Géolocalisation, Bridage de la vitesse à 130 km/h, Dispositif anti-démarrage à distance Placages bois, Crochets d'arrimage, Sangles Normalisées EN 12195 – 2 : dispositifs et techniques d'arrimage répondant aux normes en vigueur Possibilité de plomber les ouvrants, En hiver, de pneus neige, Transpalette avec indicateur de pesée dans les véhicules hayon. Partenariat avec une Star-up qui étudie un système d'accompagnement à la conduite vigilante, développé par la société Innov+. Ce système analyse 57 points sur le visage et prévient le Pilote en temps réel en cas d'inattention, de baisse de la vigilance, de micro-sommeil. Nos véhicules sont équipés d'un système de Géolocalisation, permettant l'analyse de la conduite des Pilotes (consommation, trajectoire, vitesse...). Nos Pilotes sont en possession des Protocoles de Sécurité de nos clients-et de toutes les informations documentées nécessaires à leur métier. Ils sont également équipés d'EPI. Mise en place d'un plan de sureté. Concernant les salariés administratifs : bureaux individuels ou alors espaces spacieux entre les postes de travail, outils informatiques dernières générations, 2 ou 3 écrans selon les postes, fauteuils de bureau grand confort, les tables de travail spacieuses, salles de réunions équipés et spacieuses et décorées, 2 cuisines, coins repos..	P29/30/31
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------



**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.**

La totalité de l'organisation est normée ISO 9001 et 45001 soit 580 informations documentées.	P7/9/15
-----------------------------------------------------------------------------------------------	---------

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

CSE, NAO et réunions des Délégués du Personnel.	P27
-------------------------------------------------	-----

- ☒ **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.**

Audit LRQA (ISO), COP Global Compact, évaluation ECOVADIS, Divers audits Clients et notations.	P17/26
------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

- ☒ **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.**

Instruction et évaluation Prestataires-Partenaires	P22/44
----------------------------------------------------	--------

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

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

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

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

Nouveauté 2020 : mise en place du projet Cetup pilote le client dont l'un des objectifs est d'expliquer clairement les contraintes, les obligations en lien avec notre cœur de métier concernant le code du travail, le code du transport et le code de la route, ainsi que la compréhension du coût de revient d'une mission (concurrence déloyale étrangère très forte sur notre secteur sans foi ni lois).	A venir COP 21
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------



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

Norme ISO 14001, French Business Climate Pledge, Adhésion à Global Compact	P10
----------------------------------------------------------------------------	-----

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

Investissements dans tous nos véhicules propres : euro VI, électrique, électrique couplé à une pile hydrogène et bioéthanol.	P43/44
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

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

Politique Générale Cetup	P22/41
--------------------------	--------

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

Enquête Qualité Sécurité Environnement (QSE), évaluation interne avec des critères de développement durable de l'ensemble des fournisseurs.	P22/41
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

- ☒ Engagements spécifiques et objectifs pour des années déterminées.

ADEME, Charte objectif CO2, Projet Hyway piloté par Tenerrdis en Auvergne-Rhône Alpes, Gestion des déchets avec la société Elise, recyclage avec la société Paprec, Formation à l'éco-conduite, plan climat de la métropole, Signataire du French Climate Pledge., Engagement avec Global Compact, ECOVADIS	P10/17/41
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

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

Communication, sensibilisation interne et externe, mesure des émissions de CO2 par missions et affichage sur l'intégralité des factures. Thermostat pour contrôler la consommation de gaz, kit d'épandage. Bridage des véhicules à 130, Mise en place des tableaux de bords, prestations multimodales (ex : utilisation du ferroviaire), depuis 2015 mise en place de la facturation électronique, repas Bio et/ou circuit cours pour les événements internes, organisation et participation à différents événements sur le développement durable, création d'un département Développement Durable.	P31/32/41/43/44
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------

**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.

Aspects Environnementaux Significatifs (ENR 3.3.01), rapport Objectif CO2, cartographie des risques, tableau de bords Pilotes, Factures Clients, Rapport Elise / Paprec, Revue de processus, SWOT.	P24/41/43/44/45/47/48/49/50/51
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------

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

Renouvellement de notre flotte tous les 24 mois/36 mois	P43/44
---------------------------------------------------------	--------

- ☒ Attribution des responsabilités dans l'organisation.

Responsable Développement Durable, Responsable QSE. Chaque Responsables a une casquette environnement dont le sujet est traité dans chacun des département respectif.	P12/13/43
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

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

Au delà d'une sensibilisation, Cetup implique ses collaborateurs dans la prise en compte de l'environnement au quotidien. L'Intégralité des départements qui travaillent sur le référentiel ISO 14 001. Formation à l'éco conduite, info du jour, compte rendu événementiel, événement et sensibilisation interne. Manuel Pilote, Manuel opérateurs, Chartes et Politiques	P7/9/12/13/22/47
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------

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

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

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

A compter de 2021, nos vehicules seront renouvelés au maximum 24 mois. Renforcement de notre communication interne sur nos resultats	P27 + A venir COP 2021
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------

**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.

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

Système ISO 14001 : Enregistrements et indicateurs de performance du processus QSE et Flotte Automobile (gaz, électricité, eau et consommation de carburants, émissions de CO2), tableaux de bords pilotes, Analyse de la consommation (instruction 2.8).

P7/41/45/48/49/50/53

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

Revue de Direction annuelle et revue opérationnelle mensuelle du Département Développement Durable.

P22/24/32/44

- ☒ Processus pour gérer les incidents.

Procédure 3.13 – Prévention des situations d'urgence.

P15

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

ADEME (4 ème engagement à compter de 2020)

P41

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

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

Cliquez ici pour entrer du texte.

Référence  
dans la COP

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

Nous corrélons nos résultats environnementaux entre nos indicateurs ISO et les 17 ODD

P16



## 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.

Cliquez ici pour entrer du texte.

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

Charte éthique et achats responsables

P22

- ☒ 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.

Veille réglementaire par le Responsable QSE

P7/26

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

Cliquez ici pour entrer du texte.

Référence dans la COP

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

Cliquez ici pour entrer du texte.

Référence dans la COP

- ☒ Politique anti-corruption concernant les partenaires professionnels.

Signature de l'Instruction prestataires partenaires à nos fournisseurs concernés

P44

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

. En 2021 nous prévoyons de faire signer notre Politique Ethique et Achats Responsables à nos fournisseurs

**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

La Politique éthique et achats responsable a été écrite par la Direction. La Direction est en charge de tous les achats de l'entreprise et aussi en charge de la Direction commerciale ce qui permet de veiller aux bonnes pratiques. Mise en place des budgets par départements permettant un meilleur contrôle du process achats + renforcement de notre process achats	P4/5/12/15/39
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------

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

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

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

Charte éthique et achats responsables. SWOT (Analyse des risques) animée par la Responsable QSE et Responsable RH en présence de la Direction+ charte et registre lanceur d'alerte.	P16/22/25
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

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

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

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

Instructions prestataires partenaires et fournisseurs + Clients (devis et offre de services	Cliquez ici pour entrer du texte.
---------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------

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

Politique éthique et Achats Responsables Fiche de processus, code de bonne conduite rédigé par la Direction	P22
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

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

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

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

Mise en place et/ou actualisation des procédures concernant la séparation des tâches au sein d'un département + Mise en place d'un processus budgétaire.	Référence dans la COP
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------

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

Nous prévoyons un module de formation à la lecture de notre charte éthique et achats responsable + charte lanceur d'alerte auprès des responsables.	COP 2021
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------



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

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

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

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

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

Mise en place de la comptabilité analytique	P
---------------------------------------------	---

- ☒ Processus pour gérer les incidents.

Charte lanceur d'alerte et process. Enquête interne et actions disciplinaires	P15/22/17
-------------------------------------------------------------------------------	-----------

- ☐ 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-corruption.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le coeur de métier de Cetup est le transport de produits à fort enjeux industriels, sociétales et sanitaires en véhicules légers sur de longues distances. Cetup a un management par les valeurs . La totalité de l'effectif est en CDI sous contrat français, nous respectons la réglementation et les lois en lien avec notre métier, nous investissons dans du matériel de confort et de sécurité au niveau des véhicules, et aussi tous nos véhicules sont propres et en propre (euro 6, électriques, électriques à pile Hydrogène, Hybrides et Bioéthanol. Formations et mesures de nos Pilotes à l'éco-conduite. Communication Interne et Externe de cette stratégie (journal interne, news, info du jour, événement interne et participation à des tables rondes / conférences en externe). Soutien à l'innovation auprès de start-up : SymbioFcell (véhicules électriques à pile Hydrogène) et Innov + (boîtier antifatigue innovant). Les missions de nos clients sont réalisées par nos salariés embauchés sous contrat français en CDI (innovant pour la France). Ainsi nous répondons aux 4 engagements des Nations Unis: respect des droits de l'homme, respect des règles internationales du travail, respect de l'environnement et lutte contre la corruption. Nous répondons également aux 17 ODD.	P
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

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

Ces questions sont dans notre ADN et nous sommes dans une amélioration continue depuis 33 ans. Pour cela, la totalité de notre organisation travaille avec les référentiels ISO 9001 2015, ISO14001 2015 et ISO 45001 2017 et nous répondons aux 17 ODD.	P7/16
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------

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

Suite à un audit externe spécialisé sur les ODD, Cetup ressort comme étant un transporteur durable au service d'une mobilité durable alliant éthique et sécurité. Cetup est un acteur de la sécurité, de la soutenabilité et de l'innovation.	Référence dans la COP
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------

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

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

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

Projet de travail sur la stratégie marketing en partant des 17 ODD	A venir COP 2021
--------------------------------------------------------------------	------------------

- ☒ 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.

Les missions de nos clients sont réalisées par nos salariés embauchés sous contrat français en CDI (innovant pour la France). Cetup est la première entreprise en transport léger français en termes de nombre de salariés roulants.	P21/27/33
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

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

Partenariat sur le projet Hyway (investissement de 2 véhicules hydrogène depuis 2015, 22% des Kilomètres fait par Cetup dans ce projet regroupant 50 véhicules hydrogènes).	P43/44
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

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

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

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

Mécénat en faveur d'Action Santé Femme, Mélanie ASTLES, Planète Urgence, Fondation Géodis, Rallye des Gazelles...	P18/19
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

## 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.*

Reconnaissance de notre métier auprès des pouvoirs publics	A venir COP 2021
------------------------------------------------------------	------------------

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

Engagement envers les 17 ODD et aussi Engagement ADEME, Plan Climat, Signataire de la Sécurité Routière au niveau Européen, Charte de la diversité, Club C3R, CITELEC, Ecobiz.	P4/5/8/10/16
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------

- ☒ 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.

Club Global Compact et Direction membre du Conseil d'administration, membre du bureau de Global Compact en tant que secrétaire, ambassadrice en région Auvergne Rhone Alpes. Signataire du French Business Climate Pledge. Participation à des tables rondes et conférences. Création d'une journée de mobilisation aux véhicules propres pour des étudiants locaux avec la présence de politique et acteurs majeurs.	P4/5/10/11/38/39/55
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------

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

Engagement de la Direction à rechercher 10 entreprises pour être signataire du French Climate Pledge	A venir COP 2021
------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------

## 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.*

Partenariat est prévu avec Global compact France, comité 21, CPME, CCI de Grenoble et la Biennale de Grenoble pour la promotion des 17 ODD au sein des entreprises. Partenariat avec école ISTEI pour la promotion des 17ODD et la RSE auprès des étudiants. Conférence avec l'ADEME pour présentation des 17 ODD.	A venir COP 21
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------

- ☒ 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».

Syndicat TLF, MEDEF et cabinet en droit publique	P21
--------------------------------------------------	-----

- ☒ 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).

Engagement ADEME, Plan Climat, Signataire de la Sécurité Routière au niveau Européen, Charte de la diversité, Club C3R, CITELEC, Ecobiz	P10/41/55
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

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

Partenariat C2TOP en lien avec ONU	A venir COP 2021
------------------------------------	------------------

## 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.

Lettre d'engagement du PDG, fiche de processus 1 Direction, toutes les chartes et les informations documentés concernant la RSE ont été écrites par la Direction, code de bonne conduite rédigé par la Direction (référence à GC et 17ODD)	P4/5/16/22
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

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

L'organisation même de Cetup à savoir que 100% de notre effectif roulant est salarié de notre organisation et en CDI sous contrat français, démontre le standard de mobilité durable qui doit être adopté face à la concurrence déloyale sectorielle importée sur notre territoire. Journée de la mobilité durable, achats véhicules propres.	P4/5/39/55
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

- ☒ 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.

La raison d'être de Cetup est clairement définie et communiquée et s'appuie sur les normes ISO 9001, 14001 et 45001, combinée avec les 17 ODD. De là, les 9 départements remplissent chaque mois une revue de processus et une revue annuelle. Le CODIR se réunit régulièrement.	P4/5/12/13/24
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------

- ☐ 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.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ecovadis, Global Compact, tous les trophées RSE, invitations aux tables rondes et conférences, la Direction est au CA de Global Compact, membre du bureau et ambassadrice en région..	P10/11/17/39
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------

- ☒ Définir les stratégies de développement durable, les objectifs et les politiques en consultation avec les parties prenantes clés.

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

Création du poste de Responsable QSE qui accompagne la totalité des départements de Cetup + ADEME + Cabinet en droit social .	P12/13/21/41
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------

- ☒ 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.

La communauté de Commune, l'ADEME, Tenerrdis, Global Compact, Client, le Gouvernement.	P41
----------------------------------------------------------------------------------------	-----

- ☒ 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».

Enquêtes internes, fournisseurs et clients. Mise en place des commissions environnement, sécurité et sociétale	P17/
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------

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

Réflexion sur la mise en place d'une commission reconnaissance de notre métier	Référence dans la COP
--------------------------------------------------------------------------------	-----------------------