

COP 2022

Agir pour un monde durable

COMMUNICATION
SUR LE PROGRÈS



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en oeuvre des Dix principes du **Global Compact des Nations Unies** et soutenant les objectifs des Nations Unies.

Nous apprécierions vos commentaires sur son contenu.



Sommaire

1	Editos.....	4
2	Introduction	6
	2.1 Qui sommes-nous ?	6
	2.1.1 Présentation	6
	2.1.2 Notre gouvernance	8
	2.2 Notre démarche RSE.....	9
	2.2.1 Notre politique RSE.....	9
	2.2.2 Redéfinition de notre stratégie	10
3	Choisir des services pour soutenir les Objectifs du Développement Durable	11
	3.1 Nous choisissons nos prestations	11
	3.2 L'agriculture biologique.....	12
	3.3 Le commerce équitable	14
4	Garantir l'impartialité de nos prestations.....	16
	4.1 Déclaration de conflit d'intérêt.....	16
	4.2 Le Comité d'impartialité	17
	4.3 Nos axes d'amélioration	17
5	Être responsable en tant qu'organisation.....	18
	5.1 Les collaborateurs	18
	5.1.1 Faciliter la montée en compétences et l'évolution professionnelle de nos collaborateurs	18
	5.1.2 Favoriser le dialogue social avec les Instances de Représentatives du Personnel	19
	5.1.3 Promouvoir le dialogue direct avec les collaborateurs	20
	5.1.4 Protéger nos salariés : Extension des systèmes de maternité, santé et prévoyance	21
	5.1.5 S'améliorer en continu grâce à l'enquête d'engagement Groupe	21
	5.1.6 S'engager pour une Mobilité Durable de nos équipes : zoom sur le Forfait Mobilité Durable en France.....	23
	5.2 L'environnement	24
	5.2.1 Calculer notre impact.....	24
	5.2.2 Réduire notre empreinte.....	25
	5.2.3 Compenser	26
	5.2.4. Parc de la Côte	27
	5.2.5. Nos plantations	30
6	Conclusion	31

February 21st, 2022

H.E. António Guterres
Secretary-General
United Nations
New York, NY 10017
USA

Dear Mr. Secretary-General,

I am pleased to confirm that ECOCERT SA supports the Ten Principles of the United Nations Global Compact on human rights, labour, environment, and anti-corruption. With this communication, we express our intent to implement those principles. We are committed to making the UN Global Compact and its principles part of the strategy, culture, and day-to-day operations of our company, and to engaging in collaborative projects which advance the broader development goals of the United Nations, particularly the Sustainable Development Goals. ECOCERT SA will make a clear statement of this commitment to our stakeholders and the general public.

We recognize that a key requirement for participation in the UN Global Compact is the annual submission of a Communication on Progress (COP) that describes our company's efforts to implement the Ten Principles. We support public accountability and transparency, and therefore commit to report on progress within *one year* of joining the UN Global Compact, and *annually* thereafter according to the UN Global Compact COP policy. This includes:

- A statement signed by the chief executive expressing continued support for the UN Global Compact and renewing our ongoing commitment to the initiative and its principles. This is *separate* from our initial letter of commitment to join the UN Global Compact.
- A description of practical actions (i.e., disclosure of any relevant policies, procedures, activities) that the company has taken (or plans to undertake) to implement the UN Global Compact principles in each of the four issue areas (human rights, labour, environment, anti-corruption).
- A measurement of outcomes (i.e., the degree to which targets/performance indicators were met, or other qualitative or quantitative measurements of results).

Sincerely yours,

Mr. THOMAZO
CEO of ECOCERT SA



1 Editos



Cette communication est publiée quelques semaines après la publication du deuxième volet du rapport du GIEC. Plus que jamais, nous sommes dans l'urgence écologique face à la déstabilisation de l'équilibre planétaire. L'effondrement de la biodiversité et le dérèglement climatique nous commandent d'agir sans délai, tant il est certain que ceux-ci résultent très majoritairement des conséquences de l'activité humaine. Nous avons un mode de vie

trop carboné et trop peu respectueux du vivant, les impacts de nos activités ne sont plus supportables aujourd'hui. A travers le monde, de nombreuses voix appellent les entreprises à s'engager pour la planète. De notre côté, nos équipes agissent au quotidien pour un monde durable, en accompagnant la transition vers des modèles techniques et économiques plus respectueux du vivant. Nous croyons en la construction d'un futur viable par la somme des efforts individuels et collectifs.

En renouvelant notre engagement auprès des Nations Unies pour le Global Compact, nous répondons à la demande croissante pour un monde durable. Nous sommes engagés dans cette démarche depuis l'année 2020. Les 10 principes de ce pacte sont fondamentalement en ligne avec ce que nous sommes et avec nos activités. Nous croyons à la valeur de l'exemple :

- **Engagés** pour la sauvegarde de l'environnement via nos prestations et nos pratiques quotidiennes
- **Intègres**, nous valorisons le respect des individus, l'honnêteté et l'impartialité qui sont les piliers de nos métiers.
- **Impliqués** dans la réussite collective plutôt que dans la réussite individuelle, dans la confiance mutuelle et le partage des connaissances
- **Capables d'influencer** et anticiper les mutations en cours en valorisant les pratiques vertueuses.

Nous voulons travailler, nous distraire et vivre ensemble autrement. En publiant cette COP, nous témoignons auprès des Nations Unies de notre souhait de bâtir une nouvelle société, avec un nouveau bien-être, et de trouver collectivement une nouvelle façon d'habiter la Terre.

William VIDAL

Président du Groupe ECOCERT



Nous commençons l'année 2022 en renouvelant notre engagement auprès des Nations Unies. Nous avons relevé le défi, l'an dernier, de publier notre première COP. Cette année, nous souhaitons gravir un nouvel échelon et accéder au statut d'entreprise « Active » dans le réseau du Global Compact. En 2021, nous avons accueilli de nouvelles filiales au sein du groupe, étendant ainsi notre champ d'action.

En engageant le groupe dans la démarche du Global Compact, nous veillons à ce qu'ECOCERT demeure une entreprise en accord avec les valeurs qu'elle promeut : le respect des droits humains et de l'environnement. Nous vivons de nombreuses transformations, notre organisation et nos domaines d'expertises évoluent, mais nous assurons le maintien d'une culture d'entreprise responsable.

Ainsi, notre croissance s'accompagne d'un engagement renouvelé pour les enjeux sociétaux et environnementaux, tant dans notre organisation que dans les services que nous proposons. En effet, nous intégrons la RSE en interne, dans le respect des cultures locales, par le renforcement de notre réseau de coordinateurs, la sensibilisation et les actions locales. Parallèlement, nous diversifions notre impact grâce à nos activités de conseil et formation dans ce domaine.

Au sein de notre organisation, par le choix de nos prestations, et grâce à notre coopération avec nos partenaires, nous agissons pour un monde plus responsable, plus durable.

Philippe THOMAZO
Directeur Général du Groupe ECOCERT

2 Introduction

2.1 Qui sommes-nous ?

2.1.1 Présentation

Depuis près de 30 ans, nous accompagnons de nombreux acteurs dans le déploiement et la valorisation de pratiques durables à travers la formation, le conseil et la certification. Association de techniciens, agriculteurs et consommateurs à l'origine, engagés pour l'agriculture biologique, ECOCERT a aujourd'hui étendu son action à de nombreuses filières.



FORMATION

Une **offre clé-en-main** ou personnalisée pour développer les compétences grâce à notre **expérience terrain**



CONSEIL

Un accompagnement **sur mesure** pour conseiller autour des projets de **développement durable**

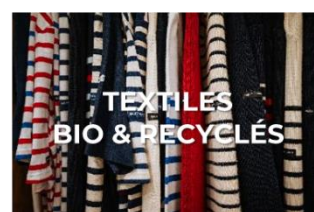
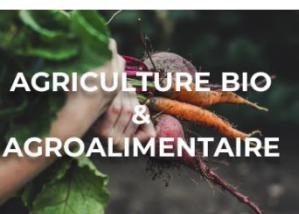


CERTIFICATION

+ de 150 référentiels sélectionnés pour leur exigence en matière environnementale et sociétale pour **valoriser les pratiques**

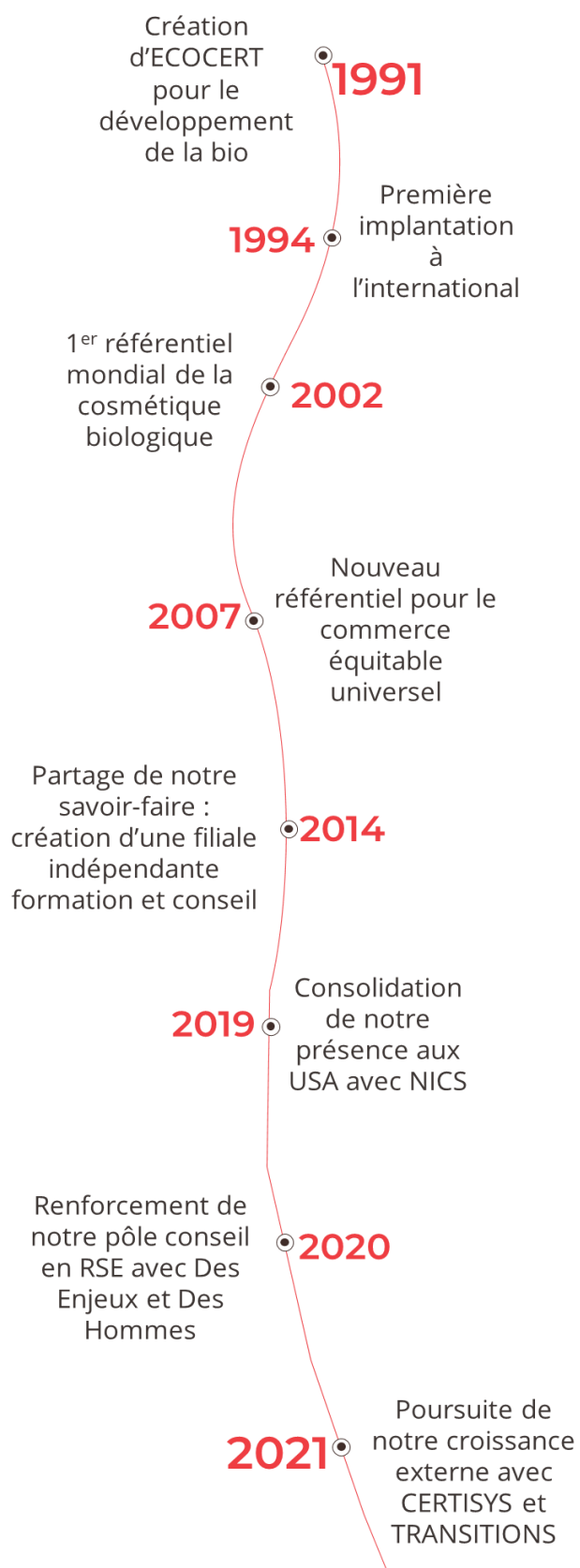
Ce que nous défendons ?

- Des productions respectueuses de l'Homme
- Des écosystèmes vivants, une meilleure gestion des ressources naturelles (eau, air, fertilité des sols) et de l'énergie
- Des filières socialement responsables
- Une meilleure qualité et sécurité des produits



Par nos métiers mais aussi nos actions quotidiennes, nous cherchons à agir en faveur de l'environnement, en accord avec nos convictions. Nos engagements s'inscrivent sur le long terme et (parce qu'il est toujours possible de mieux faire) dans une démarche d'amélioration continue.

Notre histoire



Zoom sur 2021

100 %

Des émissions
carbone compensées

1 950

collaborateurs

+150

standards

14 / 17

ODD couverts par nos
métiers

91 M€

Chiffre d'affaires 2021

2.1.2 Notre gouvernance

SYLVESTRIS SAS

Holding d'ECOCERT SA

COMITÉ STRATÉGIQUE

- › Définit la stratégie globale et valide la politique RSE.
- › Détermine et arbitre les investissements significatifs.
- › Évalue le retour sur investissement des projets réalisés.

ECOCERT SA

Société mère de toutes nos entités et services support

COMEX : COMITÉ EXÉCUTIF - Présidé par le Directeur Général du Groupe

- › Donne le cap, les orientations organisationnelles dans le cadre de la RSE Groupe.
- › Valide les priorités d'action.
- › Détermine et arbitre les investissements opérationnels.

SERVICE SUPPORT RSE

- › Propose un plan d'action, des objectifs et des indicateurs.
- › Centralise la consultation avec les parties prenantes ainsi que le reporting RSE.
- › Anime et coordonne des projets spécifiques, liés à l'amélioration des pratiques de notre organisation.
- › Benchmark et collecte d'informations auprès d'autres entreprises sur les bonnes pratiques RSE.
- › Mène les actions de sensibilisation auprès de nos parties prenantes internes et externes.

DIRECTEURS GÉNÉRAUX

- › Animent la politique RSE localement.
- › Définissent un plan d'action pour la filiale, des objectifs et des indicateurs.

COORDINATEURS RSE

- › Assistent les DG dans la mise en œuvre d'un plan d'action pour la filiale.
- › Animent et coordonnent certains projets RSE.
- › Relaient les initiatives RSE du Groupe.
- › Sensibilisent les parties prenantes locales.

COMITÉ D'ÉVALUATION DES PRESTATIONS

- › Le COMEP évalue l'alignement des prestations du Groupe avec son positionnement.

COMITÉ DE PILOTAGE RSE

- › Émet des recommandations sur la stratégie RSE au COMEX.

COMITÉ CARBONE - FRANCE

- › Propose et déploie les projets de réduction de gaz à effet de serre validés dans le plan carbone.

2.2 Notre démarche RSE

2.2.1 Notre politique RSE



Nous disposons de filiales dans 27 pays et intervenons dans plus de 130 pays. Notre réseau de coordinateurs RSE se compose de 30 interlocuteurs disséminés dans nos filiales. Ils sont guidés par la politique RSE, élaborée en 2017, qui se décline en 5 engagements phares :

Créer un lien de confiance avec tous ceux qui agissent pour le bien des générations futures

- **Garantir** l'intégrité et la fiabilité de nos certifications.

Donner l'exemple grâce à nos actions environnementales responsables

- **Mesurer, limiter, réduire** et **compenser** nos impacts environnementaux.



Nous développer durablement partout dans le monde

- **Préserver** notre indépendance et nos valeurs.
- **Assurer** la pérennité du Groupe.

Coopérer avec notre écosystème et sensibiliser la société à des pratiques durables

- **Faire évoluer** les modes de consommation et les habitudes.
- **Promouvoir** les produits biologiques et équitables et les pratiques environnementales responsables.
- **Favoriser** l'emploi local et participer aux projets de développement de nos territoires d'implantation.

Donner à nos collaborateurs les moyens de s'épanouir

- **Impliquer** et favoriser l'innovation et la coopération.
- **Motiver** et donner du sens aux missions de chacun.
- **Assurer** des conditions de travail optimales à nos équipes, partout dans le monde.

2.2.2 Redéfinition de notre stratégie

Depuis 2021, notre stratégie RSE est en cours de mise à jour. Nous avons notamment réalisé une nouvelle analyse de matérialité, basée sur l'interview de nos parties prenantes clés. Cela nous permet ensuite de développer une feuille de route et un plan d'actions en cohérence avec nos enjeux prioritaires et les attentes de nos parties prenantes. La mise en place de cette stratégie permettra de viser des objectifs spécifiques et pertinents et de piloter nos activités.



3 Choisir des services pour soutenir les Objectifs du Développement Durable

3.1 Nous choisissons nos prestations

ECOCERT est un acteur du mouvement de l'agriculture biologique, notamment représenté par IFOAM au niveau mondial (Fédération Internationale des Mouvements de l'Agriculture biologique), qui porte et défend un modèle économique et social de production. Ayant une approche holistique, il repose sur 4 grands principes, définis par IFOAM : la santé, l'écologie, l'équité et l'esprit de précaution (care en anglais), qui sont en phase avec le concept de développement durable. Produire bio, c'est répondre aux besoins fondamentaux de la population de manière innovante et moderne en réconciliant l'Homme et la Nature.



Zoom sur le COMEP, le Comité d'évaluation de nos prestations

Les prestations que nous délivrons participent à relever le défi collectif de mettre en place des modèles économiques et sociaux qui permettent un équilibre entre la production de biens et de services pour satisfaire les besoins humains, notamment alimentaires, la préservation de l'environnement, l'équitable répartition des richesses matérielles et symboliques entre les êtres humains, et des conditions de production digne pour les travailleurs. Le modèle de l'agriculture biologique que nous défendons répond à ces principes du développement durable, mais ce n'est pas le seul ; la recherche scientifique montre que les chemins pour atteindre la durabilité sont variés. En fonction des filières, secteurs et zones géographiques, diverses approches et pratiques sont envisageables. Le Groupe s'est doté du COMEP, une instance collective interne, pour évaluer l'alignement de ses prestations avec son positionnement. Il sélectionne ainsi, concernant les prestations de certification, des cahiers des charges à la fois exigeants et réalistes, qui permettent d'insuffler à long terme des changements de pratiques environnementales et sociales et de valoriser les meilleures démarches.

ECOCERT sélectionne toujours des référentiels exigeants en matière environnementale et sociale. Au-delà de l'agriculture biologique, nous étendons notre champ d'action à d'autres domaines d'activité : agroforesterie, cosmétiques, textiles ... Vous pouvez retrouver la liste de nos standards sur [notre site internet](#).



3.2 L'agriculture biologique

Les impacts de l'agriculture biologique

L'agriculture biologique est un mode de production et de transformation agricole qui repose sur les écosystèmes vivants et qui allie les meilleures pratiques environnementales à des processus de fabrication plus naturels. Les pratiques agricoles contenues dans les standards de l'agriculture biologique ont un impact positif sur l'environnement et la société.

L'agriculture biologique a un impact positif sur 6 des ODD
(Objectifs du Développement Durable) de l'ONU



Protection de la qualité de l'eau ODD n°6

Non-utilisation de **pesticides** de synthèse et d'engrais azotés chimiques



Réduction de la contamination de l'eau

Réduction du coût associé aux traitements des pollutions agricoles

Introduction de **légumineuses** dans les rotations de **cultures** et apport de matières organiques



Passage limité des nitrates dans l'eau

Gestion des élevages favorisant les **prairies**, utilisation d'**engrais organiques** pour la fertilisation des sols et une matière organique élevée dans le sol



Meilleure rétention de l'eau dans le sol

Maintien d'un haut degré de biodiversité ODD n°15

Non-utilisation de **pesticides** de synthèse



Gestion des **élevages** favorisant les **prairies**, incitation à la mise en place de **haies**



Rotation des **cultures**



Diversité des **semences** et variétés, interdiction des OGM



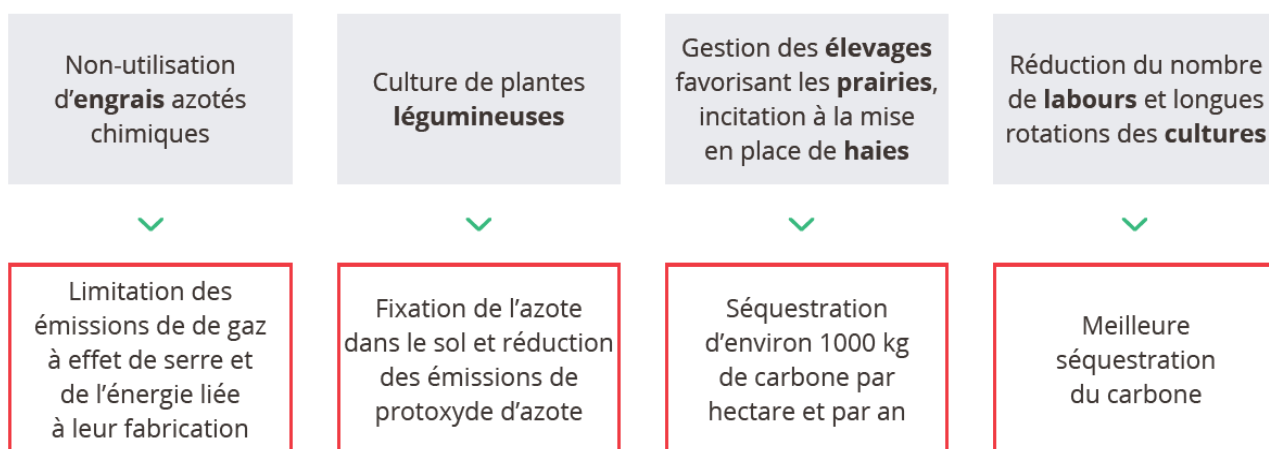
Protection de la faune et de la flore terrestre et aquatique :

Maintien d'une abondance des espèces tels que les oiseaux (déclin des populations d'un indice 100 en 1989 à 55 en 2013) et les insectes, ou encore les abeilles (taux de mortalité passé de 5% à 30% en 10 ans) qui assurent des services essentiels comme la pollinisation ou la régulation des ravageurs.

Conservation de la fertilité des sols ODD n°15

- Teneurs élevées en matières organiques dans les sols, leur assurant des caractéristiques optimales : meilleure porosité, meilleure rétention de l'eau, stabilité.
- Meilleure régulation du cycle de l'eau et de la séquestration du carbone.
- Biomasse plus importante : vers de terre (entre 78% et 94% plus élevés que l'agriculture conventionnelle), champignons et insectes assurant la vie du sol.

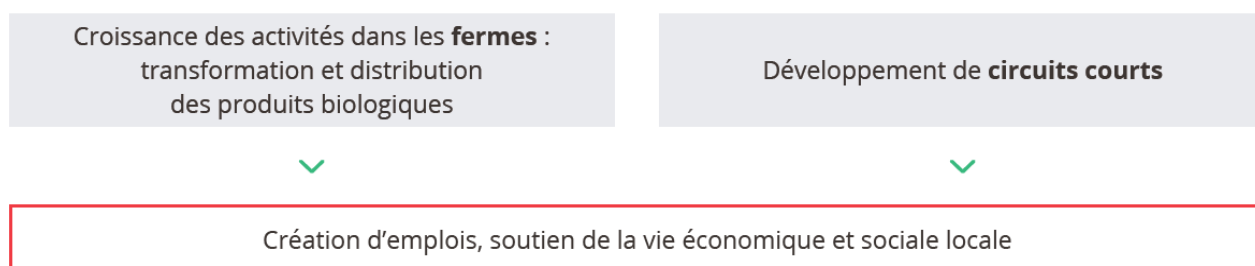
Atout pour le climat ODD n°13



Apport d'une alimentation de qualité ODD n°3 ODD n°2

- Plus de nutriments dans certains produits biologiques (par exemple les polyphénols dans les fruits et légumes, les Oméga 3 dans le lait) et des teneurs plus fortes en acides gras poly-insaturés dans la viande bio liée à l'alimentation en herbe des vaches.
- Interdiction des pesticides de synthèse permettant une réduction des pathologies qui y sont associées comme le cancer.

Dynamisme des territoires ODD n°12



3.3 Le commerce équitable

Le commerce équitable consiste à construire des filières durables, dans lesquelles chaque maillon s'engage sur le long terme à être responsable, en matière d'approvisionnement et de production, contribuant ainsi à promouvoir une plus grande équité dans le commerce mondial.

Le label Fair For Life

C'est un label indépendant pour un commerce équitable universel où l'équité n'a pas de frontières. Créé en 2006, porté aujourd'hui par ECOCERT, il atteste de la mise en œuvre de pratiques équitables dans les filières alimentaires, cosmétiques, textiles, etc., quelle que soit l'origine géographique des produits. Il permet un commerce équitable Nord/Nord comme Nord/Sud.



- Un prix d'achat équitable supérieur au prix du marché
- Un prix minimum calculé puis garanti afin de protéger les producteurs
- Des conditions de travail décentes et sûres doivent être assurées tout au long de la filière
- L'autonomie des producteurs est renforcée
- Des pratiques agricoles compatibles avec le bio sont encouragées

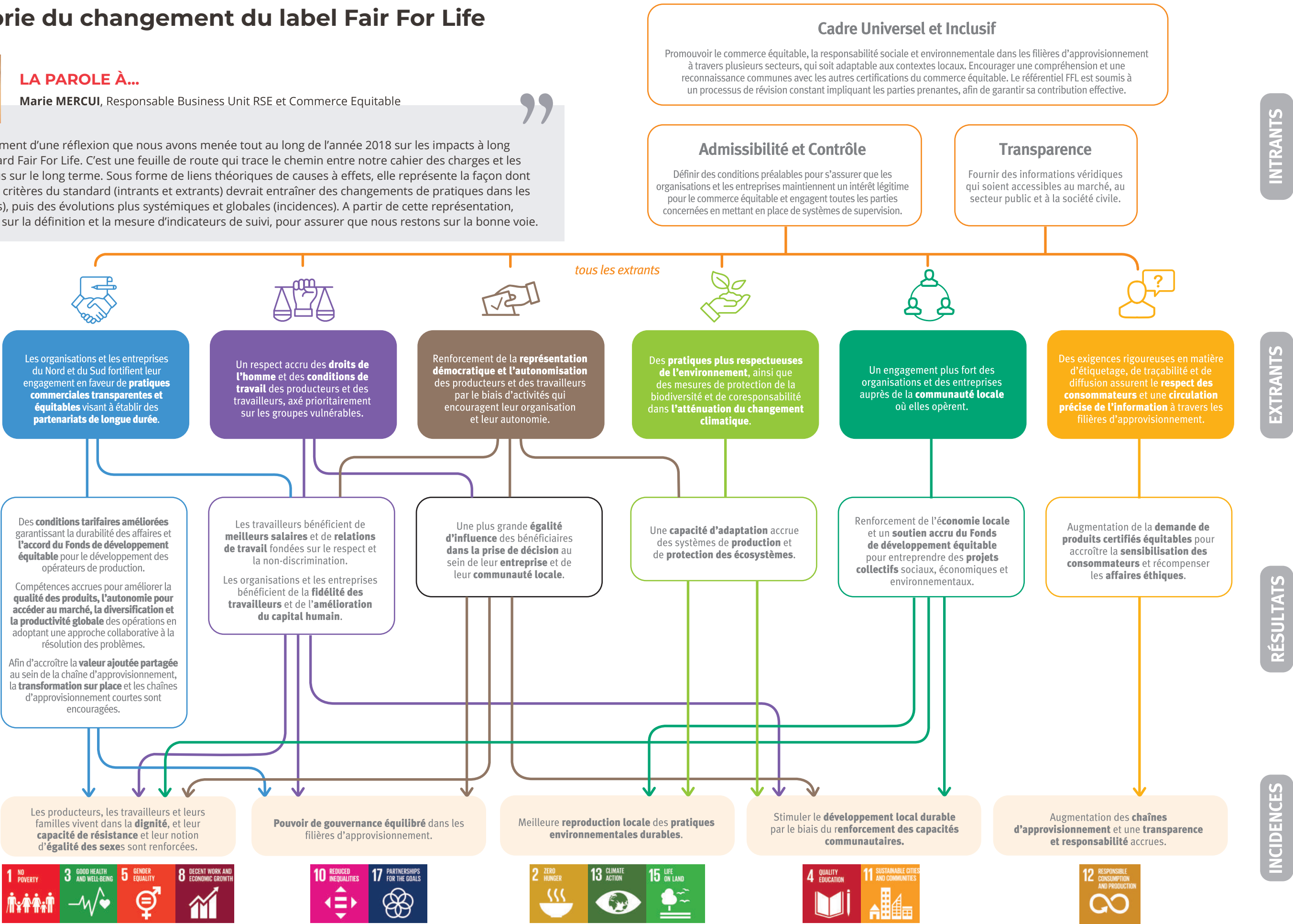
La théorie du changement du label Fair For Life



LA PAROLE À...

Marie MERCUI, Responsable Business Unit RSE et Commerce Équitable

C'est l'aboutissement d'une réflexion que nous avons menée tout au long de l'année 2018 sur les impacts à long terme du standard Fair For Life. C'est une feuille de route qui trace le chemin entre notre cahier des charges et les impacts attendus sur le long terme. Sous forme de liens théoriques de causes à effets, elle représente la façon dont l'application des critères du standard (intrants et extrants) devrait entraîner des changements de pratiques dans les filières (résultats), puis des évolutions plus systémiques et globales (incidences). A partir de cette représentation, nous travaillons sur la définition et la mesure d'indicateurs de suivi, pour assurer que nous restons sur la bonne voie.



« Un monde où le commerce est une force motrice à l'origine de changements positifs et durables pour les personnes et leur environnement. » : La vision de Fair for Life, qui est alignée sur les objectifs de développement durable de l'ONU

4 Garantir l'impartialité de nos prestations

L'intégrité est une de nos valeurs clés. Les activités de certification impliquent une rigueur et une exemplarité dans tout le processus. Nous avons un devoir d'impartialité : nous devons être neutres et justes dans l'attribution des certifications.

Afin d'avoir une vision globale de la situation dans chacun des pays dans lesquels nous intervenons, nous tenons également compte de l'indice de transparence* des pays concernés.

**Indice de transparence : il est consolidé par Transparency International qui représente la coalition mondiale contre la corruption. Chaque année, le « Corruption Perceptions Index », indicateur leader dans le domaine de la corruption du secteur public, offre un portrait du degré relatif de corruption d'un pays.*

« Tout le personnel, interne ou externe, y compris les comités, s'engage à agir de manière impartiale et à révéler tout conflit d'intérêt existant ou potentiel ou toute situation pouvant présenter un risque envers l'impartialité (commerciale, financière, personnelle ou toute autre relation). » - Extrait de la procédure P06 « Gestion de l'Impartialité »

4.1 Déclaration de conflit d'intérêt

Nous veillons à ce que nos collaborateurs soient transparents sur les conflits d'intérêt qu'ils peuvent avoir, liés à leurs missions. Pour garantir cette transparence, un système de déclaration des liens est mis en place via le système d'information des ressources humaines interne. Ces liens sont définis comme l'« association ou relation (pouvant être d'ordre financière, personnelle, d'intérêt commun...) qu'un membre du personnel du groupe ECOCERT possède avec un client d'ECOCERT ou une entité externe ».



CONFLIT D'INTERET

Un lien est déclaré comme étant un conflit d'intérêt dès lorsqu'il risque de compromettre l'objectivité, l'impartialité ou encore la fiabilité des prestations de certification réalisées par ECOCERT.

Exemples de liens sujets aux conflits d'intérêt :

- Risque de manque d'objectivité vis-à-vis d'un client (pression, intimidation...)
- Participation financière (investissement...) chez le client/l'entité externe
- Lien personnel (familial, amical, ...)
- A réalisé du conseil pour un client il y a moins de 2 ans.

Nos collaborateurs renouvellent leur déclaration chaque année, elle est ensuite vérifiée puis prise en compte par les managers pour la bonne réalisation de nos activités de certification.

4.2 Le Comité d'impartialité



LE PRINCIPE

- 11 membres
- 2 réunions par an
- A l'échelle du Groupe



LES INTERETS REPRESENTES

- Clients
- Clients des organisations certifiées
- Autorités gouvernementales
- ONG
- Personnalités qualifiées et consommateurs

Le Comité est consulté par la direction afin de fournir un avis sur les questions suivantes, en s'appuyant sur les rapports d'impartialité annuels des filiales :

- Les politiques relatives à l'impartialité des activités d'évaluation de la conformité.
- Toute tendance d'ECOCERT à laisser des considérations commerciales ou autres entraver la fourniture objective et fiable des prestations d'évaluation de la conformité.
- Les éléments susceptibles d'influer sur l'impartialité et la confiance dans la certification, notamment la transparence.

4.3 Nos axes d'amélioration

Comme nous pouvons toujours nous améliorer, nous travaillons par ailleurs sur deux chantiers relatifs à la lutte anti-corruption et l'éthique :

- Amélioration de la formalisation de nos valeurs via la rédaction d'un code de conduite pour notre personnel
- Renforcement de notre dispositif d'alerte interne et extension de son périmètre au sein du Groupe.

5 Être responsable en tant qu'organisation

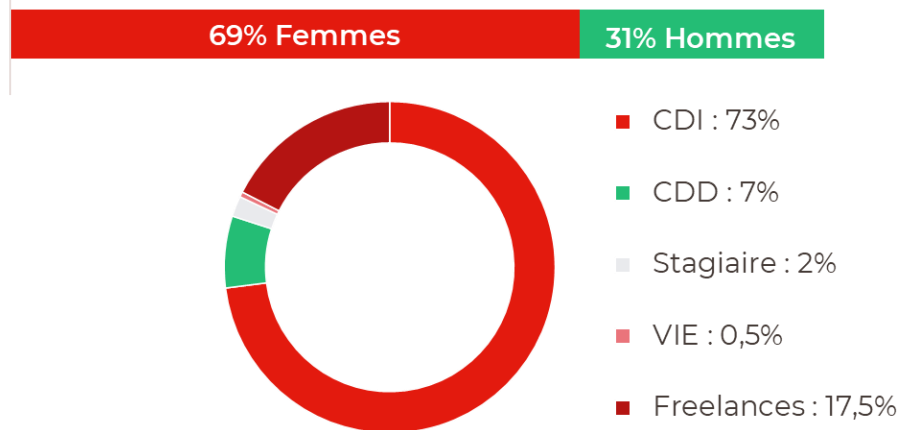
5.1 Les collaborateurs

Données mises à jour le 15 février 2022.

1 950
collaborateurs

36
âge moyen

59 %
à l'international



5.1.1 Faciliter la montée en compétences et l'évolution professionnelle de nos collaborateurs

Il s'agit d'un enjeu clé de notre stratégie de ressources humaines. En effet, chaque année, nous formons l'ensemble de nos collaborateurs en moyenne 19,34 heures en formation continue.

Nous dispensons également une formation initiale complète pour l'ensemble des nouveaux embauchés et des formations spécifiques pour les nouveaux managers.

Nous avons également formalisé une matrice de compétences pour les métiers qui représentent le cœur de notre activité. Cette matrice permet de décrire les missions des postes, de présenter les compétences techniques et les attitudes requises sur chacun des métiers et d'expliquer comment il est possible d'évoluer au sein d'un métier.

Les trois métiers cibles sont :

- Les auditeurs
- Les chargés de décision de certification (CDO)
- Les chargés de relation de certification (CRO)

5.1.2 Favoriser le dialogue social avec les Instances de Représentatives du Personnel



Nous considérons le dialogue social comme un outil indispensable pour mieux comprendre les attentes de nos collaborateurs.

En France, toutes les filiales disposent d'un Comité Social et Economique.

Ensemble des filiales françaises :

- Signature d'un accord sur le télétravail
- Environ 10 réunions/filiale chaque année : une moyenne de 3 réunions de négociation par sujet (ex : télétravail, égalité, GEPP, etc.).

ECOCERT FRANCE :

- Renouvellement de l'accord intéressement
- Accord don de jour
- Accord sur l'affichage syndical
- Accord de participation
- Accord de mise en place du CSE
- Mise en place d'un plan d'action Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)
- 13 réunions CSE
- 5 réunions de la commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (SSCT)
- + 11 réunions de négociations sur différents thèmes : Négociation Annuelle Obligatoire (NAO), GEPP, égalité femmes/hommes, télétravail.

ECOCERT GREENLIFE :

- Accord participation
- Accord égalité femmes/hommes

ECOCERT SA :

- Accord égalité femmes/hommes

Dans certaines filiales à l'international, il existe des Instances de Représentation du Personnel (IRP), dont l'existence dépend des différents contextes selon les pays.

ALLEMAGNE

5 élus

BURKINA FASO

4 élus

MADAGASCAR

1 élu

TURQUIE

2 élus

5.1.3 Promouvoir le dialogue direct avec les collaborateurs

Nous organisons également régulièrement des échanges directs avec nos collaborateurs sous diverses formes :

- Le dialogue entre les collaborateurs et la direction de l'entreprise : communication annuelle sur le bilan et les perspectives de l'entreprise, petits déjeuners/rencontres avec le directeur général, journées des nouveaux embauchés ...
- La cohésion d'équipe : team building, moments conviviaux ...
- La sensibilisation des équipes : ciné-débats, conférences, ateliers ...

Voici quelques exemples :

Petits déjeuners du DG

Deux fois par an, le directeur d'ECOCERT France et la directrice d'ECOCERT Greenlife, qui ont des effectifs élevés, organisent des sessions de discussions informelles appelées « petits dej' du DG » ou « forums ».

Par groupe de 10 collaborateurs, cet échange permet un accès simple et ouvert avec le directeur ou la directrice de la filiale et donc un dialogue entre la direction et les collaborateurs de la filiale. Ces rendez-vous sont très appréciés par les deux parties.

Bilan du Groupe

Une à deux fois par an, le directeur général du Groupe prépare une communication sur les grandes orientations, le bilan de l'année passée et les perspectives pour le Groupe. Le ou la directeur-trice de la filiale font ensuite un focus sur les orientations, changements et résultats de la filiale. Ainsi tous les collaborateurs ont le même niveau d'information sur le Groupe à un instant T et cela participe à donner du sens à leur quotidien.

Meetings métiers

Plusieurs filiales organisent également des rencontres annuelles et/ou mensuelles avec leurs équipes. Ces réunions sont l'occasion d'informer, de suivre l'évolution de l'activité et d'instaurer du lien et un dialogue continue avec les équipes.

5.1.4 Protéger nos salariés : Extension des systèmes de maternité, santé et prévoyance

Nous considérons que la santé de nos collaborateurs est un enjeu primordial. Ainsi, nous souhaitons pouvoir faire bénéficier de garanties minimales l'ensemble de nos équipes indépendamment du pays et contexte législatif local. Ce travail est en cours, il a nécessité un état des lieux exhaustif filiale par filiale. Des axes d'amélioration sont en cours notamment sur 3 piliers : la maternité, la santé et la prévoyance.

En 2021, nous avons étendu notre formule de mutuelle santé d'entreprise à 4 filiales : ECOCERT Tunisie, ECOCERT Afrique du Sud, ECOCERT Mexique et avons étendu les prestations à toute la famille pour ECOCERT Turquie (ils avaient déjà une mutuelle mais seulement pour le collaborateur). De plus, nous avons instauré 10 jours de congés paternité à ECOCERT Afrique du Sud.

5.1.5 S'améliorer en continu grâce à l'enquête d'engagement Groupe



Cette démarche est une occasion privilégiée de recueillir les attentes et de faire remonter les perceptions afin de contribuer activement aux évolutions de l'organisation. Les résultats permettent d'identifier les axes de progrès prioritaires pour définir des actions d'amélioration à mettre en place et engager des plans d'actions aux niveaux Groupe et local.

87%

Taux de participation

Nous l'adressons à l'ensemble des collaborateurs du monde. En 2021, le taux de participation était bon : 87% des collaborateurs ont répondu soit 1138 personnes sur 1312. Cette enquête a eu lieu entre le 18 janvier et le 5 février 2021 et sera renouvelée tous les 5 ans.

69 %

Taux d'engagement

En 2021, 69% des collaborateurs consultés ont répondu positivement à chacun des sept engagements cités ci-dessus. Ecocert se démarque en ayant un score supérieur de 12 points par rapport au benchmark, ce qui indique que nos métiers sont porteurs de sens et d'engagement pour nos collaborateurs. Les résultats détaillés sont présentés dans chaque filiale par le Directeur Général.

5.1.6 S'engager pour une Mobilité Durable de nos équipes : zoom sur le Forfait Mobilité Durable en France

Qu'est-ce que c'est ?

Votée en novembre 2019, La Loi d'Orientation des Mobilités prévoit la possibilité de doter les collaborateurs d'un budget pour les déplacements domicile-travail. Depuis son application en 2020, le Comité Carbone, en collaboration avec les services ressources humaines et comptabilité, a travaillé à sa mise en place auprès de tous les collaborateurs sédentaires des filiales françaises d'ECOCERT.

Ce Forfait de Mobilité Durable (FMD) est en vigueur depuis le 1er février 2022, avec rétroactivité sur le mois de janvier, sur l'ensemble des filiales françaises.

Comment fonctionne le FMD chez ECOCERT ?

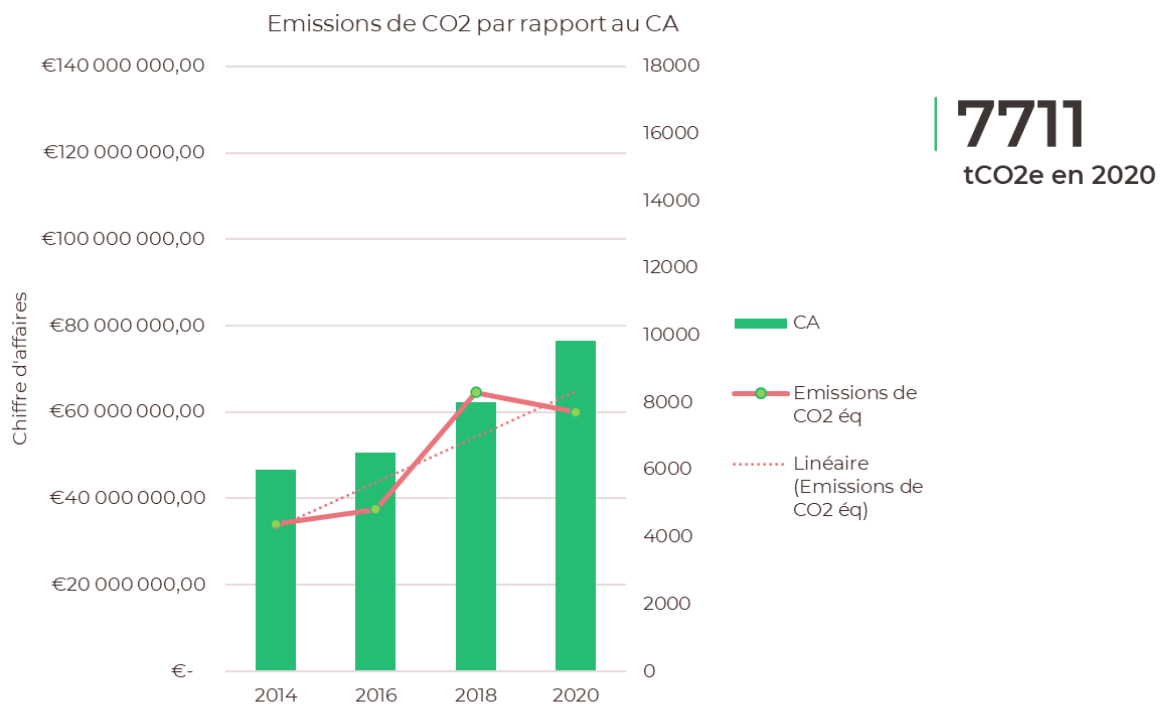
Grâce à ce dispositif, les collaborateurs peuvent bénéficier d'une compensation financière pour chaque trajet effectué par covoiturage ou bien par un moyen de transport moins polluant qu'un véhicule utilisé individuellement. En choisissant de se déplacer autrement, chaque collaborateur peut recevoir une indemnité maximale de 300 euros sur une année. De cette façon, nous réduisons notre empreinte carbone tout en avantageant nos collaborateurs.

5.2 L'environnement

5.2.1 Calculer notre impact



Le climat et la biodiversité sont des sujets qui sont ancrés dans le cœur de nos activités. Nous considérons que nous sommes responsables de l'impact de nos activités sur l'environnement (organisation interne et services). C'est pour cette raison que nous calculons notre empreinte carbone tous les deux ans. Grâce à la méthode du Bilan Carbone, nous sommes en mesure de calculer les émissions des Scopes 1, 2 et 3. Pour ECOCERT, il est primordial de comptabiliser les émissions indirectes (le Scope 3) dans notre bilan afin qu'il soit le plus fidèle possible à la réalité et cela de façon volontaire.



En 2020, les restrictions sanitaires ont eu un impact fort sur nos activités. En accélérant la mise en place du télétravail et en réduisant les déplacements professionnels en voiture et en avion, l'empreinte carbone a diminué, alors que le chiffre d'affaires a augmenté. Le prochain bilan carbone d'ECOCERT aura lieu en 2023 et portera sur l'ensemble des données de l'année 2022. Nous avons lancé la collecte des données, qui se fait progressivement au cours de l'année grâce au réseau de coordinateurs.

5.2.2 Réduire notre empreinte

Conscients des enjeux climatiques et convaincus que nous avons tous un rôle à jouer à notre échelle, nous réfléchissons à des solutions pour réduire nos émissions de gaz à effet de serre. Nous sommes une société de service dont le métier principal, la certification, requiert un grand nombre de déplacements sur le terrain pour réaliser des audits.

Pour piloter la réduction de nos émissions, nous avons mis en place un Comité Carbone sur l'ensemble de nos filiales françaises. Ce groupe de travail met en œuvre des plans d'action ciblant les sources d'émissions les plus importantes. A l'international, des plans d'actions adaptés à la spécificité des filiales sont lancés par les coordinateurs et les équipes.

Objectifs

- Diminuer les émissions liées aux déplacements en encourageant les mobilités douces et le télétravail
- Sensibiliser les collaborateurs à l'impact environnemental du numérique

La sobriété numérique

ZOOM

Un des projets du Comité Carbone concerne l'impact environnemental de l'informatique.

L'usage de l'informatique est un pilier pour nos métiers. Il existe une politique de sourcing responsable et de prise en charge des déchets électroniques mise en place par le département IT et les Services Généraux.

Le groupe de travail du Comité Carbone renforce et met en valeur ces initiatives :

- Campagne d'information et sensibilisation en interne concernant les bonnes pratiques et les écogestes à adopter pour réduire l'impact numérique de chacun.
- La revalorisation des appareils électroniques comme les ordinateurs et téléphones portables, grâce à un partenariat avec la société Arto.
- Achat de la totalité de nos téléphones mobiles reconditionnés.



- Déplacements sédentaires
- Déplacements professionnels
- Sobriété numérique
- Communication

5.2.3 Compenser

9 526
tCO₂e estimées en
2021

Le Bilan Carbone est calculé tous les deux ans. Entre temps, nous utilisons les données des années précédentes ainsi que le chiffre d'affaires et le nombre d'Equivalent Temps Plein pour estimer le nombre de tonnes de CO₂ à compenser.

Qu'est-ce que la compensation carbone ?

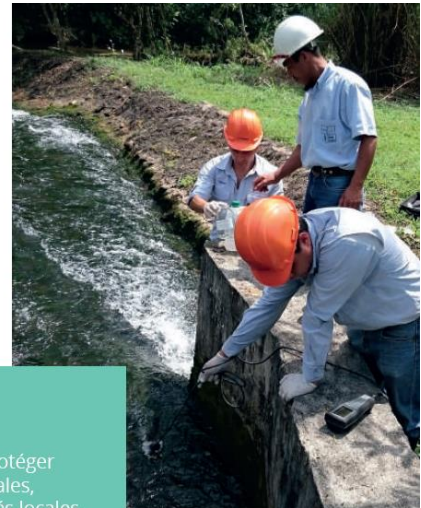
Elle consiste à mettre en place ou soutenir des projets de réduction ou de capture et de séquestration de Gaz à Effet de Serre (GES), en un lieu différent du lieu d'émission. Les impacts des GES sur le réchauffement climatique étant globaux, l'endroit où les émissions sont réduites n'a pas d'importance du point de vue du climat. Une tonne de GES évitée par le projet = une tonne de GES transformée en crédit carbone que les entreprises peuvent acheter.

Nous compensons nos émissions via l'achat de crédits carbone certifiés (Gold Standard et ONU) grâce à deux partenariats que nous entretenons avec les projets de Microsol (Utsil Naj) et Secacao (Choloma).

Le projet CHOLOMA : une centrale hydroélectrique

Chaque année depuis 2013, nous achetons des crédits carbone au Groupe Secacao, qui gère plusieurs centrales hydroélectriques de petite taille au Guatemala, telle que la centrale « Choloma ». L'entreprise fournit une énergie renouvelable et sans émission de GES qui évite la production d'électricité à partir de combustibles fossiles polluants. Les centrales de Secacao entrent dans le cadre du mécanisme de développement propre (MDP) du protocole de Kyoto, leurs crédits carbone sont ainsi garantis par l'ONU.

Outre les bienfaits climatiques, ces projets ont des impacts économiques, sociaux et environnementaux positifs.



QUELQUES EXEMPLES

- Accès à l'électricité pour les populations locales,
- Développement de projets agroforestiers aux environs des centrales, pour protéger le sol et les rivières tout en offrant des opportunités d'emploi aux familles locales,
- 10% des fonds générés par la vente de crédits sont reversés aux communautés locales via des projets d'amélioration de l'éducation, de la santé et des infrastructures.



© 2020 Microsol - Tous droits réservés



Le projet UTSIL NAJ : des foyers améliorés

En 2019, nous avons pour la première fois fait appel à Microsol pour compenser une partie de nos émissions. Cette entreprise sociale développe des projets durables qui contribuent à la réduction des émissions globales de GES tout en améliorant les conditions de vie de communautés rurales en Amérique latine, touchées par l'extrême pauvreté et vulnérables au changement climatique.

Les crédits que nous avons achetés ont permis d'éviter 2 300 tonnes de GES grâce à l'utilisation et le suivi de 227 cuisines améliorées, implantées directement dans les foyers des populations locales. Les familles cuisinent ainsi avec moins de bois et de risques sanitaires. Au total, 1230 personnes ont pu en bénéficier, dont 379 enfants. 97% des familles considèrent d'ailleurs que leur santé s'est améliorée.

➤ Certifié par le Gold Standard Foundation, un organisme reconnu mondialement pour sa gestion de crédits carbone, le projet contribue à 7 des 17 ODD de l'ONU pour 2030.



5.2.4. Parc de la Côme



Le Parc de la Côme, qu'est-ce que c'est ?

- Un grand projet d'entreprise divisé en 6 équipes-projet appelées « briques »
- Un projet co-crée par les collaborateurs
- Un comité de pilotage pour gérer l'ensemble du projet



En 2018, nous avons acquis la maison de La Côme, située à proximité de notre siège, en 2018. Cette maison de maître avec un parc arboré, regorge d'une biodiversité particulièrement riche, révélée lors d'un rapport réalisé par un écologue professionnel en amont des travaux de rénovation. Nous avons tenu à adapter cette infrastructure à nos besoins tout en conservant son histoire et en respectant les êtres vivants qui en dépendent. L'accueil des collaborateurs dans ce bâtiment est imminent.

Nous souhaitons conserver, protéger et valoriser cet écosystème. Nous avons, par exemple, adapté les travaux de rénovation à l'habitat des colonies de chauve-souris installées dans la charpente du bâtiment. De plus, nous possédons deux parcelles agricoles adjacentes à ce parc. Notre objectif est de valoriser l'espace naturel qui nous est offert grâce à des ateliers pédagogiques, un jardin potager certifié AB, un poulailler, un rucher et des parcelles agricoles expérimentales. Le tout mis en place par les collaborateurs-bénéficiaires du projet. Le totem ci-joint réalisé par un sculpteur sur un arbre mort, symbolise le projet dans son ensemble !



Les briques du projet



Brique « Ruches » **Equipe des Butineurs**

- Installation des ruches dans le parc
- Formation des volontaires à l'apiculture



Brique « Parcelles » **Equipe des Expérimentateurs**

- Pilotage de la conversion des parcelles en bio
- Certification AB par QualiSud



Brique « Biodiversité » **Equipe des Protectors**

- Protéger et faire connaître les espèces présentes dans le parc
- Promouvoir la protection de la biodiversité



Brique « Ateliers » **Equipe des Eclaireurs**

- Création de ressources pédagogiques pour le projet
- Formation et animation des collaborateurs et parties prenantes externes



Brique « Potager » **Equipe des Protectors**

- Installation d'un potager en partenariat avec le bureau d'études **Terreauciel**
- Plantation de légumes, plantes aromatiques et arbres fruitiers



Brique « Poulailier » **Equipe des Caquetteurs**

- Installation de poules pondeuses dans le parc
- Pilotage de l'entretien des poules et du poulailier

Zoom sur : le potager du parc de la come « Les carrés maraîchers ».



Les carrés maraîchers : le potager certifié AB.

Trois carrés maraîchers ont été installés sur la parcelle adjacente au Parc de la Côte. Les collaborateurs volontaires partagent des bandes maraîchères et participent aux ateliers animés par le maraîcher. En parallèle, la plantation et l'entretien sont pris en charge par Terreauciel. Un maraîcher professionnel de Terreauciel consacre un mi-temps à ces 3 carrés maraîchers de 1500 m² au total. Il anime également la brique en envoyant régulièrement une newsletter « potins au jardin » reprenant les actualités du jardin, les légumes à ramasser, les prochaines plantations ... Ainsi, nous mettons à disposition des légumes frais et 100% bio à l'intention de nos collaborateurs volontaires. A terme, nous souhaitons proposer une dimension solidaire en donnant 1/3 de notre production à une association caritative.

Le mandala

Dans l'enceinte du Parc, nous avons dédié un espace pour les fleurs ainsi que les plantes aromatiques et médicinales. Il y aura des plantes pérennes et des annuelles. La disposition des plantes se fait autour d'un rond central : c'est une plantation dite « en mandala ». Le mandala accueillera différentes espèces comme le thym, l'échinacée ou encore la verveine.

La plantation des espèces choisies se fait progressivement en fonction de la saison. Les collaborateurs prenant part au projet pourront découvrir les utilisations possibles des plantes via des ateliers sur les plantes tinctoriales, médicinales, etc.



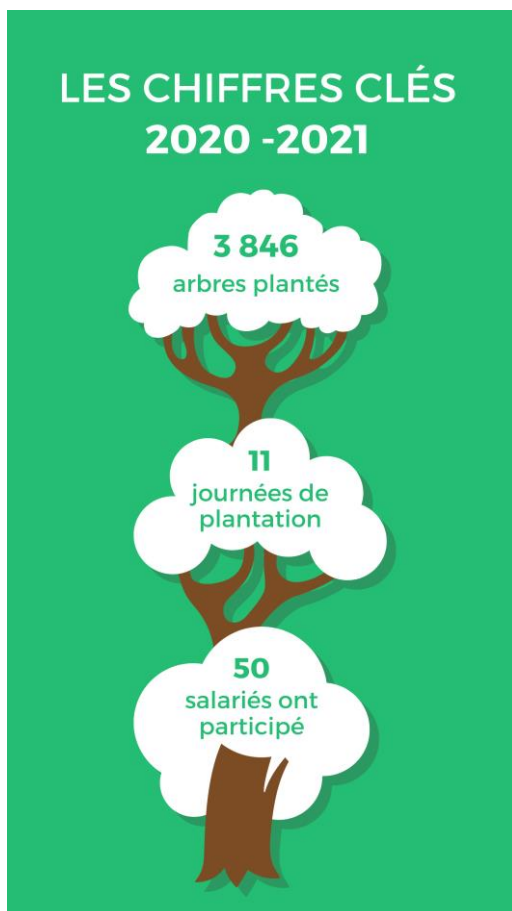
5.2.5. Nos plantations

En parallèle de notre compensation carbone, nous contribuons depuis plusieurs années à la plantation d'arbres, en France comme à l'international.

En France

Nous sommes partenaires de l'Association Française d'Agroforesterie (AFAF) depuis 3 ans, et organisons des plantations depuis 10 ans. Grâce à cet accord, nous finançons des plantations de haies chez nos clients.

Nous sommes très attachés à ce projet, qui nous permet de créer du lien entre les collaborateurs qui plantent et nos clients bénéficiaires de ce projet.



Ces moments conviviaux sont vecteurs d'échange et de partage, autour d'une valeur commune : la préservation de l'environnement.

Planter des arbres, c'est un bel exemple de projet RSE concret, cela permet de :

- Proposer des journées conviviales pour nos collaborateurs
- Créer du lien entre nos collaborateurs et nos clients
- Stocker du carbone
- Participer à la biodiversité chez nos clients
- Soutenir économiquement nos clients grâce au financement des plantations.

6 Conclusion

Cette COP nous permet chaque année de mesurer nos progrès et de structurer nos efforts pour nous améliorer continuellement.

Nous souhaitons remercier tous nos collaborateurs, qui font vivre les valeurs d'ECOCERT en prenant des initiatives et en portant des projets en accord nos valeurs.

Nous remercions également tous les contributeurs, correcteurs et relecteurs de ce document !

A l'année prochaine ...