

Common Good Balance

Guide de travail

pour

l'élaboration du

BILAN DE

L'ECONOMIE

POUR LE BIEN COMMUN

Common Good Balance

Version 5.0

Editeur : le groupe de développement de la matrice
EBC

Impressum :

Etat des travaux : avril 2017

Éditeur: Matrix Development Team

Auteurs: Manfred Blachfellner, Angela Drosig-Plöckinger, Susanna Fieber, Gerd Hofielen, Lutz Knakrügge, Manfred Kofranek, Sigrid Koloo, Christian Loy, Christian Rüter, Dominik Sennes, Regina Sörgel, Moritz Teriete

Rédacteurs finaux: Angela Drosig-Plöckinger, Manfred Kofranek, Sigrid Koloo

Relecture: Susanne Feuerstein, Martin Thomas Pesl

Graphisme: Cardamome

Licence Creative Commons: Ce document est sous licence Creative Commons Attribution-Share Alike

- Partager sur un pied d'égalité 4.0 International. Pour faire une copie

Pour voir cette licence, visitez

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

Sommaire

1. Introduction.....	7
1.1. Explications sur ce guide.....	7
1.2. La matrice de l'EBC et le bilan de l'EBC.....	8
1.3. Choisir la variante du bilan.....	9
1.4. Elaborer et rédiger un rapport.....	9
1.5. Evaluer la contribution au bien commun.....	10
1.6. Générer les points EBC.....	12
1.7. Nouveautés dans la matrice 5.0.....	13
2. Les parties prenantes	15
A. Les fournisseurs.....	15
B. Les propriétaires et partenaires financiers.....	16
C. Les salariés.....	16
D. Les clients et entreprises partenaires.....	17
E. Environnement social.....	17
3. Signification des valeurs, du point de vue de l'équipe de développement de la matrice.....	18
La dignité humaine.....	18
Solidarité et équité.....	18
Durabilité écologique/développement durable.....	19
Transparence et codécision.....	20
A1. Dignité humaine dans la chaîne d'approvisionnement	20
A1.1 Conditions de travail et impacts ou conséquences sociales dans la chaîne d'approvisionnement.....	22
A1.2 Aspect négatif : Violation de la dignité humaine dans la chaîne d'approvisionnement.....	24
A2. Solidarité et équité dans la chaîne d'approvisionnement ..	26
A2.1 Relations commerciales équitables avec les fournisseurs directs.....	28
A2.2 Influence positive sur la solidarité et l'équité tout au long de la chaîne d'approvisionnement.....	30
A2.3 Aspect négatif : Exploiter le pouvoir de marché vis-à-vis des fournisseurs.....	32
A3. Durabilité écologique dans la chaîne d'approvisionnement	34
A3.1 Impacts environnementaux dans la chaîne d'approvisionnement.....	35

A3.2 Aspect négatif : Impact environnemental disproportionné dans la chaîne d'approvisionnement	37
A4. Transparence et co-décision dans la chaîne d'approvisionnement	40
A4.1 Droits à la transparence et à la co-décision pour les fournisseurs.....	41
A4.2 Influence positive sur la transparence et la co-décision tout au long de la chaîne d'approvisionnement.....	43
B1. Attitude éthique face aux financements.....	45
B1.1 Indépendance financière grâce à l'autofinancement.....	47
B1.2 Financement par emprunt orienté bien commun	48
B1.3 Attitude éthique des partenaires financiers externes.....	51
B2. Attitude sociale face aux financements.....	53
B2.1 Utilisation solidaire et orientée bien commun des financements	54
B2.2 Aspect négatif : Répartition non équitable des fonds	55
B3. Investissement et utilisation socio-écologique des fonds financiers.....	57
B3.1 Qualité écologique des investissements	58
B3.2 Investissement orienté volontairement bien commun	60
B3.3 Aspect négatif : Dépendance à l'égard de ressources écologiquement discutables	61
B4. Propriété des capitaux et co-décision	63
B4.1 Structure de propriété orientée ECB	65
B4.2 Aspect négatif : Prise de contrôle hostile.....	67
C1. Dignité humaine au travail.....	69
C1.1 Culture d'entreprise orientée salariés	69
C1.2 Promotion de la santé et sécurité au travail.....	72
C1.3 Diversité et égalité des chances.....	74
C1.4 Aspect négatif : Conditions de travail indignes.....	76
C2. Gestion des contrats de travail	78
C2.1 Les salaires et revenus	79
C2.2 Organisation du temps de travail	81
C2.3 Structure de la relation au travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée	83
C2.4 Aspect négatif : Injustices ou inéquités dans la gestion des contrats de travail	85
C3. Promotion du comportement environnemental des salariés	88
C3.1 Alimentation pendant les heures de travail.....	89
C3.2 Mobilité sur le lieu de travail.....	90

C3.3 Culture organisationnelle, sensibilisation à la conception ou la mise en œuvre de processus écologiques	92
C3.4 Aspect négatif : Indications sur le gaspillage / la tolérance du comportement non-écologique	94
C4. Co-décision interne et transparence	97
C4.1 Transparence interne	97
C4.2 Légitimité des gestionnaires ou de l'encadrement	100
C4.3 Codécision des salariés	101
C4.4 Aspect négatif : Frein au fonctionnement des instances représentatives du personnel (comité d'entreprise)	103
D1. Relations éthiques avec les clients	105
D1.1 Communication décente et digne avec les clients	106
D1.2 Accessibilité	108
D1.3 Aspect négatif : Publicité contraire à l'éthique	110
D2. Coopération et solidarité avec les autres entreprises partenaires	112
D2.1 Coopération avec des entreprises partenaires.....	114
D2.2 Solidarité avec les entreprises partenaires	116
D2.3 Aspect négatif : Abus de pouvoir de marché vis-à-vis des entreprises partenaires	118
D3. Impact écologique par l'utilisation et l'élimination de produits et services	120
D3.1 Rapport coût-bénéfice écologique des produits et services (efficacité et cohérence).....	122
D3.2 Utilisation modérée des produits et services (suffisance)	124
D3.3 Aspect négatif : Acceptation consciente d'effets écologiques disproportionnés	128
D4. Implication et participation du client et transparence du produit.....	130
D4.1 Participation des clients, développement conjoint de produits et des études de marché.....	131
D4.2 Transparence des produits	133
D4.3 Aspect négatif : Pas d'identification des substances dangereuses	134
E1. Sens et impact social des produits et services	135
E1.1 Les produits et services couvrent les besoins de base et contribuent à rendre la vie saine et simple	137
E1.2 Impact social des produits et services.....	140
E1.3 Aspect négatif : Produits et services indignes	142
E2. Contribution à la communauté, au collectif, au bien commun	145
E2.1 Impôts et cotisations sociales	146

E2.2 Contributions volontaires à la construction communautaire ou au bien commun	148
E2.3 Aspect négatif : Évasion fiscale illégitime	150
E2.4 Aspect négatif : Manque de prévention de la corruption	153
E3. Réduction des impacts écologiques.....	156
E3.1 Impact absolu / Gestion et stratégie.....	158
E3.2 Effets relatifs	161
E3.3 Aspect négatif : Violations des réglementations environnementales et impact environnemental inapproprié.....	163
E4. Transparence et co-décision sociale.....	165
E4.1 Transparence	166
E4.2 Co-décision sociale.....	167
E4.3 Aspect négatif : Promotion délibérée de la non-transparence et de la désinformation	170

1. Introduction

1.1. Explications sur ce guide

Ce manuel est principalement destiné aux entreprises et autres organisations qui veulent réaliser un bilan de l'**E**conomie *pour le* **B**ien **C**ommun (EBC).

Il contient toutes les informations nécessaires pour aborder les différents thèmes et aspects de la matrice EBC et procéder à une auto-évaluation.

Le guide est volontairement synthétique. Les lecteurs devraient donc avoir suffisamment d'informations pour comprendre, évaluer et rédiger le bilan de l'EBC.

Ce guide est complété par d'autres informations par un document consultable sur internet, destiné plus spécialement aux consultants et auditeurs ainsi qu'à un public qui a envie d'approfondir la thématique du bien commun. Ce document complémentaire n'est pas nécessaire pour se lancer dans un bilan de l'EBC.

Le document en ligne est un approfondissement de tous les thèmes de l'EBC, et il contient en outre :

- L'intention, l'historique et fonction de la matrice de l'EBC et du bilan de l'EBC.
- L'analyse, par les pairs évaluateurs et les auditeurs, des différents rapports de bilans de l'EBC réalisés.
- Des détails sur la méthodologie d'évaluation et la détermination de la pondération des points du bilan de l'EBC.
- Des détails sur les évolutions de la version 5.0 de la Matrice de l'EBC.
- Les utilisations possibles de l'évaluation du bilan de l'EBC et les conséquences pour les entreprises et les consommateurs.
- Le travail de l'équipe de développement de la matrice de l'EBC et une présentation de tous les rédacteurs impliqués dans ce travail.
- Les différentes formes d'engagement possibles pour les entreprises dans l'**E**conomie *pour le* **B**ien **C**ommun.

1.2. La matrice de l'EBC et le bilan de l'EBC

La matrice de l'EBC est un modèle de développement organisationnel et d'évaluation des activités de l'entreprise. Cette matrice décrit 20 thèmes de référence pour l'EBC, en terme de contenu et propose des modalités pour l'évaluation de ces 20 thèmes, selon un standard de l'EBC.

Cette matrice permet de synthétiser ces différents aspects et de proposer un aperçu complet en une page.

Parties prenantes	Valeurs	Dignité Humaine	Solidarité et justice sociale	Soutenabilité écologique	Transparence et co-décision
(A) Fournisseurs		A1. Dignité humaine dans la chaîne d'approvisionnement	A2. Solidarité et équité dans la chaîne d'approvisionnement	A3. Durabilité écologique dans la chaîne d'approvisionnement	A4. Transparence et co-décision dans la chaîne d'approvisionnement
(B) Propriétaires et partenaires financiers		B1. Attitude éthique face aux financements	B2. Attitude sociale face aux financements	B3. Investissement et utilisation socio-écologique des fonds financiers	B4. Propriété des capitaux et co-décision
(C) Collaborateurs		C1. Dignité humaine au travail	C2. Gestion des contrats de travail	C3. Promotion du comportement environnemental des salariés	C4. Co-décision interne et transparence
(D) Clients & partenaires		D1. Relations éthiques avec les clients	D2. Coopération et solidarité avec les autres entreprises partenaires	D3. Impact écologique par l'utilisation et l'élimination de produits et services	D4. Implication et participation du client et transparence du produit
(E) Région et environnement sociétal		E1. Sens et impact social des produits et services	E2. Contribution à la communauté, au collectif, au bien commun	E3. Réduction des impacts écologiques	E4. Transparence et co-décision sociale

A l'issue du processus d'élaboration du bilan de l'EBC, un **rapport** est rédigé. Ce rapport est un document qui permet de positionner les orientations de l'entreprise en matière d'EBC.

Ce rapport contient une description actuelle des activités de l'entreprise au regard des 20 thèmes constituant des points de référence en matière d'EBC. Il s'agit donc d'un état des lieux à un instant T du développement de l'entreprise au regard de ces 20 thématiques.

Chaque thème décrit comment différentes valeurs sont mises en œuvre vis-à-vis de différents groupes d'intérêts ou parties prenantes d'une entreprise.

A l'issue du processus, un **certificat** documente les résultats de l'évaluation des 20 thématiques du bilan de l'EBC, avec un nombre de points total (à partir des points du bilan de l'EBC dans les différentes thématiques) sous forme d'une matrice structurée sur une page A4.

Le rapport du processus d'évaluation mené et le certificat (l'attestation finale) constituent ensemble le **bilan de l'EBC**.

La préparation du **rapport** est soutenue par le modèle de rapport et un tableau excel qui permet de résumer les différents points de l'EBC.

1.3. Choisir la variante du bilan

L'élaboration d'un bilan de l'EBC est possible en deux variantes:

- La version COMPLETE du bilan détaille tous les thèmes de l'EBC et est obligatoire pour les moyennes et grandes entreprises dès le deuxième bilan effectué.
- La version COMPACTE ou simplifiée présente les thématiques sous une forme condensée. Cette version COMPACTE peut être utilisée indéfiniment par les micro entreprises, peut être utilisée 2 fois par les entreprises de 11 à 50 salariés (en ETP), et peut-être utilisé par les moyennes et grandes entreprises dans le cadre de leur premier processus d'évaluation du bilan de l'EBC.

1.4. Elaborer et rédiger un rapport

Le rapport de l'EBC comprend des descriptions détaillées significatives dans toutes les thématiques du bilan de l'EBC. Il n'y a pas d'exigences formelles, mais les descriptions doivent être compréhensibles en termes de contenus

Dans ce guide, vous trouverez pour chaque thématique :

- Les questions introductives pour chacune des thématiques.
- Les questions de reporting qui permettent de recueillir les informations pertinentes facilitant l'évaluation sous forme de points.

L'utilisation du modèle de rapport de l'EBC est fortement recommandée et peut simplifier la rédaction du rapport final.

L'entreprise sélectionne et décide elle-même du contenu et de la profondeur avec lesquels elle va décrire les informations dans chacun des thèmes.

La rédaction des contenus doit être concise et compréhensible pour en faciliter la vérification.

Les auditeurs assurent des normes standards de qualité et ainsi, faciliter des comparaisons entre entreprises. Il vous est possible de demander des informations détaillées.

La période de déclaration est de deux ans. Les entreprises peuvent décider elles-mêmes la période de déclaration : base de l'année civile ou autre, si la période de déclaration diffère de l'année fiscale.

1.5. Evaluer la contribution au bien commun

Le but de l'évaluation est de rendre visible et d'évaluer l'impact des activités et tâches de l'entreprise sur le plan *pour le Bien Commun*.

Dans le cadre du processus d'évaluation, le reporting des informations de l'entreprise est organisé selon une échelle de valeurs. L'évaluation n'est donc pas une mesure, mais le résultat de l'application de l'échelle de valeurs de l'EBC à des activités de l'entreprise vis-à-vis de ses différents parties prenantes, ou groupes d'intérêts.

Les activités et leurs impacts possibles sont décrits dans la matrice de manière exhaustive par le biais de l'échelle de niveaux décrivant les différents niveaux possibles des orientations de l'entreprise.

En outre, pour chaque thème, il y a une indication sur le niveau de base, qui est la base de référence décrite comme la norme minimale d'une activité économique orientée bien commun.

Dans de nombreux cas, ce niveau de norme minimale est défini par la norme juridique, mais quelques fois, ce niveau de base minimal peut aussi se trouver juste au-dessus de ces normes juridiques.

Ce processus d'évaluation est soutenu, au sein de chaque thème, par les aides à l'évaluation ou les guides d'interprétation.

À cette fin, il existe une liste d'indicateurs utiles dans les informations complémentaires, conçue pour faciliter et soutenir la classification dans l'échelle de valeurs.

Certains de ces indicateurs sont recommandés, et constituent donc une certaine exigence minimale. Tous ces indicateurs sont répertoriés dans ce guide, dans les différentes thématiques.

L'évaluation se construit par le positionnement ou classification dans une échelle de valeurs, qui présentent quatre niveaux distincts : **premiers pas, en progression (c'est-à-dire en état avancé), expérimenté (dans le sens expert), exemplaire.**

Pour ce positionnement, toutes les informations et tous les indicateurs existants doivent être utilisés de manière intégrative.

Les niveaux de notation se construisent les uns sur les autres : le niveau expérimenté ne peut être atteint que si tous les éléments du niveau « avancé » ou « en progression » sont atteints et renseignés.

Cependant, cette règle est pragmatique à appliquer, ce qui veut dire que des légers écarts ne doivent pas automatiquement conduire à être déclassés.

Chaque niveau de notation de l'échelle de valeurs est une indication sur la manière dont l'entreprise a déjà mis en œuvre des activités orientées vers une Economie *pour le Bien Commun*.

Niveau d'évaluation	Niveau sur échelle	En pourcentage
Exemplaire	7-10	70 à 100%
Expérimenté (expert)	4-6	40 à 60%
Avancé (en progression)	2-3	20 à 30%
Premiers pas	1	10%
Les bases	0	0

L'évaluation globale consiste en l'addition des évaluations individuelles dans tous les thèmes.

L'évaluation détaillée peut présenter différents niveaux selon la variante du bilan:

Variante BILAN COMPLET

- Chaque aspect est noté sur une échelle entre 0 et 10. Les aspects ont différentes pondérations (faible / moyen / élevé / très élevé), qui sont une indication sur leur importance relative dans l'aspect considéré.
- L'évaluation de la thématique se développe de manière additionnelle automatiquement dans le tableur excel, en fonction de l'importance relative de chacun des aspects les uns par rapport aux autres. Plus un aspect est important du point de vue EBC, plus il affecte sa notation sur la note globale donnée à la thématique. La note globale d'une thématique est donnée sur une échelle de 0 à 10.

Variante BILAN COMPACT

- Dans cette variante, l'évaluation est seulement effectuée sur le plan de la thématique, de façon analogue à l'évaluation des aspects individuels dans le BILAN COMPLET. La note globale se présente également sur une échelle de 0 à 10.

La matrice *pour le Bien Commun* permet une certaine flexibilité afin que les entreprises puissent elles aussi faire évoluer le développement continu de la matrice.

Les entreprises sont invitées et stimulées à développer eux-mêmes des moyens et des chemins pour vivre leur activité selon une vision et des valeurs *pour le Bien Commun*.

C'est la raison pour laquelle, pour toutes les thématiques, il faut se poser cette question globale : « Comment ma société, mon entreprise, peut au mieux exercer et promouvoir la valeur X auprès de la partie prenante ou groupes d'intérêts Y ? »

La matrice propose des orientations concrètes, de manière évidente, pour tous les thèmes et aspects. Des objectifs sont ainsi clairement formulés pour chaque thématique, avec des exemples pour les mettre en œuvre : par exemple, objectifs « prise de décision consensuelle » et exemples de mise en œuvre « consensus systémique ».

Néanmoins, la possibilité demeure toujours de trouver et formuler des étapes et des moyens de mises en œuvre équivalentes pour l'objectif en question. De cette manière, les entreprises peuvent faire preuve de créativité et les auditeurs de l'EBC ont une marge de manœuvre dans leur évaluation.

1.6. Générer les points EBC

En plus de l'évaluation au niveau de la thématique, une évaluation globale est réalisée : le score en points selon l'Économie *pour le Bien Commun*.

Bien que ce score en points soit peu significatif sous l'angle du développement organisationnel, il a été demandé par de nombreuses entreprises pionnières dans le domaine de l'EBC. A l'avenir, cela pourrait avoir une signification pour d'éventuelles conséquences juridiques en matière d'EBC.

Le score en points maximal qui peut être atteint est de 1000 points. Le score minimal se trouve à -3 600 points.

Le Bilan de l'EBC (Common Good Balance) a été développé de telle sorte qu'il puisse être utilisé aussi bien dans les entreprises quelle que soit la branche, la taille et la forme juridique ; de l'association à but non lucratif à l'entreprise familiale de taille moyenne, en passant par la société cotée et jusqu'à l'université publique.

Ces organisations ont des effets très différents sur la société, et à chaque activité peuvent être associés différents risques. Afin de répondre aux différentes activités, branches et tailles des entreprises, nous avons développé quelques possibilités de pondération dans les thématiques abordées.

Sur toutes les 20 thématiques, la situation de départ a été pondérée à 50 points.

Le score global dans les différentes thématiques est pondéré différemment dans le tableau excel et dépendant des facteurs suivants :

- Selon la taille de l'entreprise.
- Selon les flux financiers vers et depuis les fournisseurs, les financeurs et les salariés.
- Selon les risques sociaux dans les pays d'origine des matières premières les plus importantes.
- Selon la branche d'activités ou d'industrie et leurs risques environnementaux et sociaux associés.

Le score total réalisable dans la matrice reste le même dans chaque cas, seul le niveau de la contribution dans chaque thématique varie selon l'importance du thème dans chaque entreprise.

1.7. Nouveautés dans la matrice 5.0

Pour les entreprises qui ont déjà eu rédigé un premier rapport du bilan de l'EBC, basé sur une version antérieure de la matrice, il y a à prendre en compte que certains aspects au sein d'une thématique ont été déplacés dans d'autres thématiques et des nouveaux aspects ont pu être rajoutés.

Les raisons de ces modifications : de nombreuses voix se sont élevées pour souhaiter plus de clarté et de cohérence logique, ainsi qu'une adaptation nécessaire à la directive européenne sur les rapports non financiers.

A l'issue de ces modifications, aucun aspect essentiel n'a disparu. Cependant, la comparaison directe avec des rapports rédigés selon les versions précédentes de la matrice et de ses thématiques n'est plus possible. Il en est de même pour la comparaison avec les scores obtenus dans les versions précédentes.

Les détails des modifications sont décrits en détail dans les informations complémentaires.

Voici une version résumée des points de modifications avec les versions précédentes de la matrice :

- Les valeurs Solidarité et Justice Sociale ont été rapprochées car il y avait toujours des difficultés à situer les frontières entre les deux valeurs, et la précision de leurs contenus.
- Les anciens indicateurs A1 et B1 ont été répartis en quatre thèmes de manière similaire dans chaque catégorie de parties prenantes ou groupes d'intérêts.
- Les indicateurs et sous-indicateurs ont changés de noms : ils portent aujourd'hui le nom de THEMATIQUES (ou thèmes) et ASPECTS.
- La catégorie partie prenante « les propriétaires » a été rapproché et réuni avec la catégorie « donateurs ou financeurs » car il y avait d'importants chevauchements, plus importants qu'au sein de la catégorie des salariés.
- La présentation des thèmes a donné lieu à une plus grande unité, les descriptions ont été adaptées aux nouveaux contenus.
- Les définitions des valeurs et des parties prenantes ont été complétées, ce qui a permis de clarifier comment ces termes devaient être compris dans le manuel.
- Les aspects négatifs ont été attribués, déplacés ou ré-affectés à chaque thème.

Les déplacements des aspects :

- Les aspects « rémunérations » et « heures de travail » ont été déplacés de C1 à C2.
- Les aspects « rémunération minimum et maximum » et leurs étendues propagation ont été déplacés de C4 à C2.
- L'aspect de « la participation des clients » a été déplacé de D1 à D4.
- L'aspect de « la transparence du produit » a été déplacé de D2 à D4.
- L'aspect de « l'accessibilité » a été déplacé de D4 à D1.
- L'aspect de « l'évolution des normes de la branche » a été déplacé de D5 à D2.
- L'aspect de la « participation aux bénéfices » orientée EBC a été déplacé de E4 à B2.

Nouveaux aspects positifs:

- Impôts et cotisations sociales (E2).

Nouveaux aspects négatifs:

- Utilisation du pouvoir de marché envers les fournisseurs (A2).
- Impact environnemental disproportionné dans la chaîne d'approvisionnement (A3).
- Dépendance envers des ressources écologiquement discutables (B3).
- Injustice des contrats de travail (C2).
- Indications sur le gaspillage ou la tolérance vis-à-vis de comportement non écologique (C3).
- Publicité contraire à l'éthique (D1).
- Utilisation du pouvoir de marché vis-à-vis des entreprises (D2).
- Pas d'identification des substances dangereuses (D4).
- Manque de prévention de la corruption (E2).
- Promotion délibérée de la non-transparence et de la désinformation (E4).

2. Les parties prenantes

A. Les fournisseurs

Cette catégorie de partie prenante comprend à la fois les fournisseurs directs et leurs propres fournisseurs (ou autrement dits les fournisseurs de nos fournisseurs), c'est-à-dire que l'on considère toute la chaîne d'approvisionnement.

On considère tous les produits et tous les services fournis par des tiers.

Chaque entreprise peut, par les choix, dans la décision d'achat, dans la rédaction des termes et conditions du contrat, par son pouvoir d'influence, assumer la co-responsabilité de ses fournisseurs dans la chaîne d'approvisionnement.

La manière dont est vécue cette co-responsabilité dans la pratique de la réelle relation de pouvoir exercée sur le marché et l'éloignement dans la chaîne d'approvisionnement.

Il est particulièrement important, lors des achats de produits et services, de porter une attention critique sur les processus en œuvre dans toute la chaîne d'approvisionnement. Cela est d'autant plus important si les achats ont une signification économique importante pour l'entreprise,

ou constituent des composants importants ou à risques pour le produit fabriqué par l'entreprise.

Guide méthodologique : il peut être dressé une liste des fournisseurs les plus importants de l'entreprise (représentants jusqu'à 80% du volume total d'achat) ainsi que des produits et services achetés auprès de ces fournisseurs.

Si les produits et services achetés présentent des risques environnementaux ou sociaux, il faut aussi lister ces achats, même si le volume acheté est en petite quantité.

B. Les propriétaires et partenaires financiers

Les propriétaires d'une entreprise ont les droits de disposer et de décider. De ce fait, ils portent aussi l'ensemble des obligations et des responsabilités.

Le rôle du propriétaire est dépendant du système juridique en vigueur.

Les partenaires financiers fournissent des fonds propres ou de la dette.

Les fournisseurs de services financiers sont des entreprises de service pour les opérations de paiement, pour des assurances, et pour des conseils financiers et patrimoniaux.

C. Les salariés

Cette catégorie de partie prenante ou groupe d'intérêts comprend toutes les personnes dont l'activité est essentielle à l'entreprise. Ces personnes partagent le contexte direct de l'entreprise : structures spatiales, organisationnelles et sociales. Il existe au moins un des critères suivants :

- Relation d'emploi,
- Personnes travaillant pour une période d'au moins six mois,
- Les personnes qui travaillent au moins quatre heures par semaine,
- Les personnes qui effectuent des activités régulièrement et de manière récurrente (par exemple chaque été).

D. Les clients et entreprises partenaires

Cette catégorie de partie prenante doit être comprise comme les groupes cibles de l'entreprise. Ces groupes cibles sont visés par les produits et services proposés par l'entreprise :

- Les utilisateurs de produits et services,
- Les détaillants,
- Les utilisateurs finaux.

Les entreprises partenaires directes sont avant tout celles qui, à travers leurs produits et services, visent, au niveau régional, les mêmes groupes cibles.

En outre, le comportement vis à vis des entreprises d'autres branches ou d'autres régions doit aussi faire l'objet d'un éclairage particulier.

E. Environnement social

Cette catégorie de partie prenante comprend tous les groupes qui ne sont impactés que de manière indirecte par l'activité de l'entreprise.

Pour cela, il est conseillé de réfléchir de manière large et pertinente, bien qu'il existe des différences dans les différentes valeurs approchées :

- **E1** : L'humanité dans son ensemble, y compris les générations futures (comprend toutes les personnes disposant de la raison, qui peuvent définir, pour elles-mêmes, des valeurs et le sens).
- **E2** : La communauté ou un collectif en tant que grand groupe social partageant un espace de vie limité. Cela peut être physique ou virtuel (par exemple, toutes les personnes vivant dans une région, tous les utilisateurs d'Internet). Le groupe a des règles et des institutions communes, qui reposent sur une compréhension ou une représentation commune. Une entreprise peut appartenir à plusieurs communautés/collectifs (municipalité, Etat, communauté scientifique, etc.).
- **E3** : Environnement écologique global, y compris la prise en compte des ressources naturelles des futures générations.
- **E4** : Groupes d'intérêts pertinents pour l'entreprise, non couverts par les parties prenantes décrites de A à D (par exemple, les riverains, les ONG critiques en tant que « défenseurs » de la société, les associations).

3. Signification des valeurs, du point de vue de l'équipe de développement de la matrice

Dans la partie qui suit, nous souhaitons faire comprendre les 4 valeurs sur lesquelles nous avons basé le développement de la matrice de l'EBC.

La dignité humaine

La dignité humaine signifie pour nous que chaque être humain est en soi précieux, digne de protection, et unique, indépendamment de son origine, son âge, son sexe ou de toute autre caractéristique.

L'homme, comme finalement, tout être vivant a le droit d'exister, mérite d'être reconnu et apprécié, mérite de l'attention, et du respect. L'humain est au-dessus de tout et en particulier au-dessus des valeurs capitalistiques.

L'homme est au centre de tout. La dignité humaine est indépendante de l'exploitation du travail humain et est "inviolable".

Solidarité et équité

La solidarité et la justice/équité sont deux valeurs très proches. Leur point commun repose sur l'empathie, la compassion pour les autres et sur le droit à l'égalité des chances.

Les deux valeurs visent à réduire l'injustice, à partager la responsabilité et à trouver un équilibre entre le fort et le faible.

Solidarité ...

- reflète l'idée que toute personne a droit à un ensemble de chances au départ, sans laisser quelqu'un sur le « bord de la route ».
- se concrétise par une assistance mutuelle et désintéressée dans les situations d'urgence ou pour surmonter les situations difficiles, mais aussi par le biais d'une coopération volontaire les uns avec les autres.

- peut également entraîner une obligation et une responsabilité spécifiques de la communauté. Le collectif assume la responsabilité pour les plus faibles.
- est basé sur un sentiment d'appartenance qui, selon l'EBC, est comprise comme ce qui relie les Hommes, et non pas comme ce qui constitue une frontière, une différenciation avec d'autres groupes, tels que c'était historiquement souvent compris.

Equité /justice ...

- décrit une représentation, un objectif selon lequel il y a une distribution appropriée de biens, de ressources, de pouvoir, mais aussi de droits et de devoirs.
- est produit par des mécanismes sociaux, afin qu'il y ait un juste équilibre entre collectif (société), économie et Etat. Idéalement, ces mécanismes sociaux sont institutionnalisés, c'est-à-dire inscrits dans un système juridique.
Les actions produisant de la justice/de l'équité, ne sont donc, pour la plupart, pas posées de manière volontaire, mais plutôt liées au système juridique (système de lois, par exemple).

Développement durable

L'écologie considère les relations que les êtres vivants entretiennent avec leur environnement, qui leur garantit leurs conditions de vie.

En raison des interventions des humains, l'environnement est très fortement menacé.

Les entreprises sont particulièrement sollicitées pour contribuer au développement durable. Cette contribution au développement durable devrait répondre aux besoins de la génération d'aujourd'hui, sans mettre en danger les possibilités de choix, la satisfaction des besoins et les modes de vie des générations futures.

La durabilité écologique des produits et services ne peut être évaluée que si l'ensemble du parcours est pris en compte. Nous entendons par là les successions d'étapes liées à l'aboutissement d'un produit ou service - de l'extraction de matières premières ou de la production de matières premières (A3) en passant par la conceptualisation, le développement, la production ou le traitement dans l'entreprise, la livraison du produit fini (E3). Cela s'étend ensuite à l'utilisation par le client et l'élimination finale du produit (D3).

Le parcours des services peut être défini et analysé de la même manière.

La durabilité écologique peut être améliorée grâce à des investissements ciblés, souvent aussi associés à des changements sociaux. Contrairement aux autres thématiques sur la durabilité environnementale, le chapitre B3, prend en compte les aspects écologiques et sociaux des investissements.

Transparence et codécision

La transparence est une condition préalable pour que les parties prenantes majeures puissent co-décider.

Par « **transparence** », il faut comprendre la communication et la diffusion de toutes les informations pertinentes dans l'intérêt du Bien Commun, en particulier les données critiques telles que par ex. les procès-verbaux de la dirigeance, les salaires, la comptabilité analytique interne, les décisions concernant les licenciements et les embauches, etc.

La **co-décision** suppose la participation de la partie prenante dans les décisions, en particulier quand ces décisions la concernent. Les personnes visées doivent être élevées au rang de personnes associées, et être impliquées. Pour cela il peut y avoir différents niveaux d'audition et de consultation, depuis le droit de veto jusqu'à la décision par consentement consensuel.

A1. Dignité humaine dans la chaîne d'approvisionnement

Les produits et services achetés par une entreprise présentent de nombreuses facettes d'impact sociétal. Ces facettes peuvent être à la fois positives et négatives.

Les conditions de travail de tous les salariés de la chaîne d'approvisionnement sont particulièrement importantes.

Une entreprise est responsable pour le bien-être de tous les collaborateurs et conjointement responsable en ce qui concerne les collaborateurs de ses fournisseurs et les fournisseurs de ceux-ci.



Une entreprise EBC ...

- Obtient des produits et services élaborés dans des conditions décentes pour les collaborateurs.
- Veille aux risques de violation de la dignité humaine, fréquents dans la chaîne d'approvisionnement.
- S'engage activement à la promotion d'un comportement décent vis-à-vis des collaborateurs chez les fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement.



Questions introductives :

- Que savons-nous sur le respect de la dignité humaine chez nos fournisseurs (exemple : la qualité des emplois), en particulier chez nos plus importants fournisseurs ?
- Quels sont les effets négatifs potentiels ou les risques dans la chaîne d'approvisionnement (par exemple : les violations des droits de l'homme) associés aux activités de notre entreprise ?
- Comment notre entreprise contribue-t-elle à créer des conditions décentes et/ou à soutenir la résolution de problèmes et défis sociaux tout au long de la chaîne d'approvisionnement ?

A1.1 Conditions de travail et impacts ou conséquences sociales dans la chaîne d'approvisionnement

L'objectif est que l'entreprise se préoccupe activement des produits et services qu'elle achète et contribue, par des mesures appropriées aux effets positifs, au développement et au maintien de conditions de travail décentes tout au long de sa chaîne d'approvisionnement.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quels sont les produits / les services achetés à l'extérieur de l'entreprise ? Quels approvisionnements externes ? Selon quels critères, les fournisseurs sont-ils sélectionnés ?
- Comment sont évalués les risques sociaux dans la chaîne d'approvisionnement ?
- Comment vérifie-t-on les possibles violations de la dignité humaine dans les pratiques mises en œuvre chez les fournisseurs ?
- Comment les fournisseurs sont-ils impliqués dans des démarches visant au respect de la dignité humaine auprès de leurs différentes parties prenantes (stakeholders) ?
- Quels certificats, les produits achetés ont-ils ?



Indicateurs recommandés :

- Part des produits / des services achetés dans le volume d'achat total (sous forme de tableaux).
- Proportion de produits / de services achetés, dont l'élaboration est réalisée dans des conditions de travail équitables.



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Le management éthique des achats fait partie intégrante de l'identité et du positionnement de l'entreprise. Les processus pour un approvisionnement respectant la dignité humaine sont mis en œuvre de manière innovante dans tous les secteurs d'activités de l'entreprise.

EXPERIMENTE

Des directives d'achat détaillées sont élaborées et expliquent comment les fournisseurs sont évalués, sélectionnés et soutenus pour implémenter, à leur niveau, les valeurs requises dans le domaine de la dignité humaine
Presque tous les principaux fournisseurs ont des conditions de travail au-dessus de la moyenne

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Les premières mesures visant à établir des conditions de travail décentes chez les fournisseurs sont mises en œuvre.
De plus, tous les fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement sont évalués par rapport aux conditions de travail décentes

PREMIERS PAS

Certains fournisseurs clés sont testés/contrôlés sur les conditions de travail.
Des stratégies d'actions visant des améliorations sont développées.
Les premiers critères d'exclusion du fournisseur lors de l'achat sont mis en œuvre.

NIVEAU DE BASE

Les fournisseurs respectent les dispositions légales relatives aux normes de travail.
En outre, il n'y a pas d'engagement pour une plus grande responsabilité sociale envers les fournisseurs.

Outils d'évaluation / interprétations

Le comportement d'achat doit être évalué en fonction de critères ou de processus d'exclusion : comment sont identifiés les risques sociaux dans la chaîne d'approvisionnement ? Comment sont évalués les fournisseurs ? Comment les valeurs sociales et le respect de la dignité humaine sont-ils promus chez les fournisseurs ?

Les critères suivants sont évalués:

- Les fournisseurs prennent soin de maintenir une politique de conditions de travail qui respecte les valeurs de dignité humaine (voir C1).
- Les fournisseurs recherchent eux-mêmes à disposer d'une chaîne d'approvisionnement respectant les valeurs de dignité humaine (voir A1).
- Les fournisseurs ont une attitude éthique en matière de gestion des fonds financiers et avec les clients (voir B1 et D1). Par les effets commerciaux et économiques de leurs produits et services, ils contribuent à développer le Bien Commun.

Les aspects suivants peuvent aider à l'auto-évaluation et/ou sont à prendre en compte lors de l'interprétation :

- Certains secteurs de la chaîne d'approvisionnement présentent des risques sociaux élevés voire disproportionnés. Quand les entreprises ont des chaînes d'approvisionnement critiques et sont bien au-dessus des standards actuels, cela peut être considéré positivement dans le classement.
- Souvent, les impacts substantiels sur la société/la communauté ne se produisent pas directement chez le fournisseur, mais beaucoup plus tôt dans la chaîne de valeur. Par exemple, les conditions de travail pour un service informatique sont susceptibles d'être moins critiques que celles de la production de matériel hardware en amont. L'accent devrait être mis sur les parties où les effets sont les plus importants.
- Lorsque l'entreprise connaît une période de croissance, la gestion des approvisionnements prend une importance plus grande, et les exigences en matière de risques dans la chaîne d'approvisionnement sont proportionnellement plus élevées.
- Il est également tenu compte du fait que seulement certains, ou plusieurs ou tous les fournisseurs essentiels sont évalués ou sélectionnés en fonction du respect de la dignité humaine.

A1.2 Aspect négatif : Violation de la dignité humaine dans la chaîne d'approvisionnement

La production de nombreux biens d'usage quotidien est souvent associée à de grands problèmes sociaux. Au vu des processus de production globaux et complexes, pratiquement aucune entreprise ni aucune personne n'est capable d'exclure le risque de violation de la dignité humaine dans la chaîne d'approvisionnement.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quels secteurs de la chaîne d'approvisionnement présentent une menace particulière pour la dignité humaine ?
- Quelles sont les mesures prises pour réduire et éviter ces effets ?



Indicateurs recommandés :

- Proportion de produits achetés qui sont éthiquement risqués (ou autrement exprimé : éthiquement inoffensifs).



Les niveaux d'évaluation et points

- NIVEAU DE BASE: L'entreprise a des risques faibles dans la chaîne d'approvisionnement ou réduit au minimum l'impact social potentiel négatif dans la chaîne d'approvisionnement.
- 20 POINTS EN MOINS : L'entreprise obtient des produits et des services de branche socialement critiques. Les mesures prises jusqu'à présent ne réduisent pas suffisamment les impacts sociaux.
- 100 POINTS EN MOINS : L'entreprise achète des produits et services essentiels à des industries ou des fournisseurs socialement critiques et ne mène aucune action pour obtenir une nette amélioration.
- 200 POINTS EN MOINS : Par son propre comportement, l'entreprise contribue à l'impact socialement négatif chez le fournisseur.

Les aspects suivants peuvent aider à l'auto-évaluation et/ou sont à prendre en compte lors de l'interprétation :

L'accent est mis ici explicitement sur les produits et services caractérisés par d'importants risques identifiés en matière de violation de la dignité humaine. Les risques peuvent être d'origine géographique ou régionale (par exemple, des pays à faible niveau d'exigence en matière de standards de conditions de travail), ou ont une origine dans la branche d'activités.

A2. Solidarité et équité dans la chaîne d'approvisionnement

La vie économique d'aujourd'hui est caractérisée par la concurrence féroce, la poursuite égoïste de maximisation du pouvoir lié aux parts de marché et par des conditions commerciales et de travail proches d'une exploitation, dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Les entreprises ont une responsabilité d'une interaction juste et solidaire avec les fournisseurs directs. De plus, chaque entreprise a un périmètre d'influence possible pour un traitement juste et solidaire de tous les acteurs dans la chaîne d'approvisionnement, et des acteurs entre eux.



Une entreprise EBC ...

- Veille à avoir des relations d'affaires justes et solidaires avec son fournisseur direct.
- Reconnaît sa responsabilité partagée pour la solidarité et la justice au sein de sa chaîne d'approvisionnement et conduit ses activités entrepreneuriales en conséquence.



Questions introductives :

- Dans quels domaines les fournisseurs attendent-ils de l'équité et de la solidarité de notre part ?
- Qui sont nos partenaires commerciaux directs et indirects dans la chaîne d'approvisionnement et comment se comportent-ils d'une manière équitable et solidaire vis-à-vis de leurs propres fournisseurs ?
- Dans quelle mesure notre influence directe et indirecte dans la chaîne d'approvisionnement s'étend-elle pour agir sur une interaction juste et solidaire entre les parties impliquées (acteurs impliqués) ?

A2.1 Relations commerciales équitables avec les fournisseurs directs

La solidarité et la justice dans les relations avec les fournisseurs directs sont particulièrement importantes et s'expriment en particulier dans le cadre de négociations commerciales sous la forme de justes prix, de conditions de paiement et de livraison. Cependant, il est important de pouvoir faire des concessions pour une juste part à la chaîne de production de valeur, afin de permettre une existence économique de toutes les parties complémentaires.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Comment sont garanties ou assurées des relations commerciales justes et solidaires avec les fournisseurs directs : en particulier en structurant les conditions de prix, de paiement et de livraison, ainsi que dans les fonctionnements et opérations au quotidien ?
- Dans quelle mesure les fournisseurs sont-ils satisfaits du prix, du paiement et des conditions de livraison ?
- Quelles mesures contribuent à garantir aux fournisseurs une part équitable de valeur ajoutée, dans la chaîne de création de richesses ?



Indicateurs recommandés :

- Durée moyenne de la relation commerciale avec les différents fournisseurs ?
- Ratio estimé de la part de valeur ajoutée entre l'entreprise et le fournisseur ?



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Les relations d'affaires équitables avec tous les fournisseurs sont à un niveau supérieur à la moyenne. Des mesures permettant à un nombre significatif de fournisseurs d'avoir une part équitable de la valeur ajoutée ont été mises en œuvre. La durée moyenne de la relation d'affaires avec les fournisseurs est d'au moins dix ans, et / ou tous les fournisseurs sont très satisfaits des conditions tarifaires, de paiement et de livraison et de la part de valeur ajoutée distribuée

EXPERIMENTE

Des relations commerciales équitables sont établies avec tous les fournisseurs. Des mesures permettant à un nombre significatif de fournisseurs d'avoir une part équitable de la valeur ajoutée ont été mises en œuvre. La durée moyenne de la relation d'affaires avec les fournisseurs est d'au moins cinq ans, et / ou les fournisseurs à l'exception de quelques-uns, sont très satisfaits des conditions tarifaires, de paiement et de livraison.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Les mesures pour des relations commerciales équitables avec les fournisseurs sont implémentées avec succès. La durée moyenne de la relation d'affaires avec les fournisseurs est d'au moins trois ans, et / ou les fournisseurs à l'exception de quelques-uns, sont très satisfaits des conditions tarifaires, de paiement et de livraison. Des discussions permettant une répartition équitable de la valeur ajoutée et des mesures stratégiques et des mesures sont déclinées.

PREMIERS PAS

Les relations d'affaires avec les fournisseurs sont vérifiées en ce qui concerne l'équité et la solidarité. Les stratégies visant l'amélioration sont déclinées et les premières mesures mises en œuvre.

NIVEAU DE BASE

Les réglementations concernant les normes légales de conditions de paiement et de livraisons sont mises en œuvre. Il n'y a pas plus d'engagement pour une répartition équitable de la chaîne de valeur.

Outils d'évaluation / interprétations

Fondamentalement, cet aspect n'est pertinent que pour les entreprises qui ont un pouvoir d'influence de par leurs parts de marché et qui disposent de marges de manœuvre pertinentes dans la structuration des relations d'affaires.

En ce qui concerne les prix équitables, vous pouvez vous orienter aux indications données par certaines ONG. Une solution innovante pour la conception du juste prix, des conditions de paiement et de livraison pourrait être, par exemple, de développer un modèle commun en dialogue avec les fournisseurs sur les modalités équitables d'une collaboration (par exemple, par une planification conjointe de la quantité, à un prix fixe avec une garantie d'achat).

A2.2 Influence positive sur la solidarité et l'équité tout au long de la chaîne d'approvisionnement

Les entreprises ont une responsabilité tout au long de la chaîne d'approvisionnement pour promouvoir et soutenir une interaction juste et solidaire de toutes les parties impliquées.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quelles sont les stratégies poursuivies par l'entreprise pour assurer l'équité et la solidarité entre toutes les parties prenantes impliquées dans sa sphère d'influence, tout au long de la chaîne d'approvisionnement ?
- Quelles mesures l'entreprise met-elle en œuvre pour demander et promouvoir une concurrence équitable entre toutes les parties impliquées dans la chaîne d'approvisionnement ?
- Comment l'entreprise examine-t-elle et sanctionne-t-elle les risques et les griefs ?



Indicateurs recommandés :

- Proportion de produits et de matières premières achetés, portant un label qui prend en compte la solidarité et l'équité.
- Proportion de fournisseurs qui ont questionné les rapports équitables et solidaires avec les parties prenantes, ou qui ont été sélectionnés sur cette base.



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Dans sa sphère d'influence, l'entreprise agit avec des solutions innovantes positives pour garantir des relations équitables et solidaires entre et avec tous les acteurs impliqués.

Tous les produits et les matières premières achetés portent un Label dans ce sens, et tous les fournisseurs ont été choisis en fonction d'interactions équitables et solidaires avec leurs parties prenantes.

EXPERIMENTE

Au moins la moitié des produits et des matières premières achetés portent un label correspondant. La chaîne d'approvisionnement est régulièrement vérifiée pour les risques et les abus, et, le cas échéant, une action et / ou sanctions est immédiatement mise en œuvre. Des mesures d'envergure visant à soutenir les acteurs de la chaîne d'approvisionnement dans la mise en œuvre d'interactions équitables et solidaires avec leurs propres parties prenantes ont été définies.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

L'entreprise dispose d'une stratégie claire pour garantir des interactions équitables et solidaires entre tous les intéressés dans sa sphère d'influence. Au moins un tiers des produits et des matières premières achetés portent un label correspondant, et la chaîne d'approvisionnement est régulièrement évaluée quant aux risques et abus. L'entreprise demande à toutes les parties prenantes des interactions équitables et solidaires avec leurs propres fournisseurs, et les sélectionne en conséquence. Les premières mesures pour soutenir les parties prenantes tout au long de la chaîne d'approvisionnement en matière de relations équitables et solidaires ont été définies.

PREMIERS PAS

L'entreprise collecte les premières informations sur les risques et les abus en matière d'équité et de solidarité tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Les premières mesures pour influencer positivement des interactions équitables et solidaires entre tous les acteurs le long de la chaîne d'approvisionnement sont mises en œuvre. Certains produits achetés et matières premières portent un label qui mette en évidence la solidarité et l'équité.

NIVEAU DE BASE

L'entreprise n'aborde pas explicitement les questions de solidarité et d'équité dans la chaîne d'approvisionnement, mais elle veille au respect des lois et règlements en vigueur. Elle n'exploite pas son pouvoir d'influence.

Outils d'évaluation / interprétations

La notion de « parties prenantes » ou d'acteurs fait référence à la fois aux fournisseurs et aux pré-fournisseurs (ou aux fournisseurs des fournisseurs), y compris à leurs propres groupes d'intérêts ou leurs propres parties prenantes. Cependant, il convient de noter que chaque entreprise a des possibilités d'influence différentes sur les conditions de la chaîne d'approvisionnement selon sa taille, sa position sur le marché et d'autres facteurs...

Les risques et abus dans la chaîne d'approvisionnement en matière d'équité et de solidarité peuvent être en particulier :

- Non-respect du salaire décent.
- Fraude fiscale illégitime.
- Manque de prévention de la corruption.
- Abus de pouvoir liée à la part de marché.

Les mesures d'influence positive peuvent être :

- Commentaires et discussions avec les fournisseurs.
- Evaluations des fournisseurs.
- Création de directives d'achat et / ou de codes de conduite pour les fournisseurs.

Les mesures de soutien peuvent être :

- Développement conjoint de stratégies.
- Introduction conjointe de l'utilisation des certifications appropriées.

Les sanctions peuvent être :

- Exclusion de certains produits achetés jusqu'à la cessation de la relation d'affaires.

A2.3 Aspect négatif : Exploiter le pouvoir de marché vis-à-vis des fournisseurs

Un abus de pouvoir dans la relation d'affaires entre une entreprise et un fournisseur peut conduire à tromper ou à dépendre de... Plus précisément, cela peut être, par exemple, sous la forme du dumping des prix et des contrats malsains.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- L'entreprise exerce-t-elle un pouvoir de marché sur les fournisseurs ? Comment ce pouvoir du marché est-il mis en œuvre ?

- L'entreprise a-t-elle des indications sur la pression de son pouvoir de marché sur les fournisseurs, en particulier en ce qui concerne les conditions de paiement et de livraison ?
- Quelles plaintes ou rapports négatifs y a-t-il eu au cours de la dernière année ?



Les niveaux d'évaluation et points

- NIVEAU DE BASE : PAS DE POINTS EN MOINS : L'entreprise a des risques faibles d'exploitation du pouvoir lié à sa part de marché ou réduit au minimum l'impact potentiel négatif du fait de ses parts de marché existants.
- 100 POINTS EN MOINS : il y a des indications concrètes et solides qui montrent que les fournisseurs sont, dans une moindre mesure, sous l'influence du pouvoir de marché de l'entreprise.
- 200 POINTS EN MOINS : L'entreprise utilise manifestement son pouvoir de marché au détriment du fournisseur.
- 200 POINTS EN MOINS : Par son propre comportement, l'entreprise contribue à l'impact socialement négatif chez le fournisseur.

Outils d'évaluation / interprétations

Chaque entreprise devrait identifier une éventuelle exploitation de son pouvoir de marché. Des indices apparaissent par exemple lors d'enquêtes auprès des fournisseurs ou la présentation des contrats fournisseurs (standard) et directives d'achat pour les acheteurs, ou du système de bonus des acheteurs. Selon le risque, les mesures à mettre en œuvre sont plus ou moins étendues.

A3. Durabilité écologique dans la chaîne d'approvisionnement

Chaque entreprise est confrontée à risquer des impacts environnementaux dans toute la chaîne d'approvisionnement et les « achète » en même temps qu'elle achète les matières premières, les produits et les services connexes. Les entreprises sont donc conjointement responsables de la durabilité environnementale dans leur chaîne d'approvisionnement. L'objectif est de contribuer à la réduction de l'impact environnemental tout au long de la chaîne d'approvisionnement.



Une entreprise EBC ...

- évalue le « parcours de vie » des produits et services de la chaîne d'approvisionnement afin de repérer leurs impacts et effets écologiques négatifs.
- préfère les options les plus écologiques dans les actes d'achat.
- s'interdit le plus possible tous les produits et services à très fort impact environnemental.



Questions introductives :

- Que savons-nous de l'impact environnemental et des risques environnementaux élevés des produits et services de notre chaîne d'approvisionnement, en particulier chez les plus importants de nos fournisseurs ?
- Comment notre entreprise et toutes les personnes impliquées dans la chaîne d'approvisionnement participent-elles à réduire l'impact environnemental ?

A3.1 Impacts environnementaux dans la chaîne d'approvisionnement

L'achat de matières premières, de produits et de services est associé à des impacts et risques environnementaux.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quelles sont les matières premières et les matériaux utilisés dans la production ? Dans quelle quantité ?
- Quel type d'énergie, de matériaux et de technologies sont utilisés dans la production ?
- Quels sont les critères de sélection des matières premières, produits et services ?
- Comment sont évalués les risques environnementaux dans la chaîne d'approvisionnement ?
- Quels sont les effets environnementaux nocifs repérés dans la chaîne d'approvisionnement ou dans les produits achetés ?
- Quels critères écologiques sont pris en compte lors de la sélection des produits et des fournisseurs ?
- Quelles mesures réduiront l'impact environnemental des fournisseurs directs et de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement ?
- Quelles sont les différences en termes d'achats écologiques ? Est-il possible de trouver d'autres fournisseurs ?



Indicateurs recommandés :

- Proportion de produits / services achetés qui présentent des alternatives écologiquement supérieures.
- Proportion de fournisseurs qui contribuent à la réduction de l'impact environnemental.



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

La gestion des achats écologiques fait partie de l'identité et du positionnement de l'entreprise. Des processus innovants d'approvisionnement écologique et des mesures innovantes de réduction des risques écologiques des produits sont mis en œuvre dans tous les secteurs de l'entreprise.

EXPERIMENTE

Des directives d'achat complètes sont existantes et définissent selon quels critères écologiques les produits et services achetés sont évalués, comment les fournisseurs mettent en place ou sont soutenus pour mettre en œuvre, de leur côté, les normes écologiques requises. Presque tous les principaux fournisseurs sont au-dessus de la moyenne pour la réponse aux normes écologiques standards.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Les premières mesures visant à réduire les risques et les impacts écologiques négatifs dans la chaîne d'approvisionnement sont mises en œuvre, des réflexions internes ont lieu pour trouver comment réduire la consommation de produits nocifs pour l'environnement. Il y a un premier effet sur les fournisseurs, qui eux aussi cherchent à réduire les impacts environnementaux nocifs.

PREMIERS PAS

Les produits / services achetés sont contrôlés en ce qui concerne les risques et impacts écologiques, des alternatives écologiquement supérieures sont recherchées. Les premiers critères d'exclusion de produits et services de la chaîne d'approvisionnement dans les achats sont mis en œuvre.

NIVEAU DE BASE

Les réglementations légales sont respectées. Il n'y a pas d'évaluation de fournisseurs en ce qui concerne les impacts écologiques des produits et services achetés.

Outils d'évaluation / interprétations

Les aspects suivants servent d'orientation pour l'évaluation :

- Pour évaluer la réduction des impacts environnementaux dans la chaîne d'approvisionnement, il est possible de rechercher les mesures, labels environnementaux et les standards ou règles de l'art en la matière.
- Certains composants sont caractérisés par des impacts importants en rapport à leur signification et importance monétaire (par exemple : énergie, mobilité, matières premières, agriculture). En raison de cette signification particulière, il est important d'accorder une attention spécifique à ces composants.

- Si les entreprises dépassent de loin les normes actuelles dans les chaînes d'approvisionnement critiques, cela peut être considéré positivement dans le classement.
- Lorsque l'entreprise connaît une période de croissance, la gestion des approvisionnements prend une importance plus grande, et les exigences en matière de risques dans la chaîne d'approvisionnement sont proportionnellement plus élevées.
- Les entreprises, qui en savent très peu sur les risques et impacts écologiques dans la chaîne d'approvisionnement, sont moins bien notées. Si seulement certaines des mesures indiquées dans le rapport du bilan EBC sont mises en œuvre ou sur un petit nombre de fournisseurs, la même chose s'applique.
- Une comparaison avec d'autres entreprises de la branche peut être utile pour gagner une impression sur la qualité des mesures mises en œuvre. Ces mesures communes à un secteur ou branche sont alors considérées comme une première étape (« premier pas » dans l'échelle).
- Exemples de comportement passif :
 - pas d'évaluation d'alternatives écologiquement supérieures.
 - les fournisseurs ne sont pas évalués ni sélectionnés selon des critères écologiques.
 - il n'est pas possible de certifier la mise en œuvre des normes légales ou normes standards dans les processus comportant des risques d'impacts écologiques négatifs chez les fournisseurs.
 - les processus de production dans la chaîne d'approvisionnement ne sont pas à jour de la technologie.

A3.2 Aspect négatif : Impact environnemental disproportionné dans la chaîne d'approvisionnement

Certaines industries, branches ou services présentent des effets environnementaux nocifs disproportionnés.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quels fournisseurs ou produits de la chaîne d'approvisionnement ont des impacts environnementaux nocifs particulièrement élevés ?
- Quelles mesures sont prises pour réduire ces effets ?



Indicateurs recommandés :

- Proportion de produits / services achetés associés à des impacts environnementaux disproportionnés.



Les niveaux d'évaluation et points

- NIVEAU DE BASE : L'entreprise présente de faibles risques environnementaux dans la chaîne d'approvisionnement ou réduit les effets négatifs potentiels dans la chaîne d'approvisionnement à son minimum.
- 20 POINTS EN MOINS : L'entreprise achète des produits et des services auprès de branches ou industries écologiquement critiques. Les mesures prises jusqu'à présent pour réduire les impacts environnementaux ou écologiques ne sont pas suffisants à ce jour.
- 100 POINTS EN MOINS : L'entreprise achète des produits et des services auprès de branches ou industries écologiquement critiques et ne peut prouver que de faibles mesures significatives pour améliorer la situation.
- 200 POINTS EN MOINS : Par son propre comportement, l'entreprise contribue à l'impact socialement négatif chez le fournisseur.

Outils d'évaluation / interprétations

L'accent est mis ici sur les produits et services qui présentent de hauts risques écologiques. Les risques peuvent provenir de l'origine géographique ou régionale (par exemple, des pays avec des normes basses), mais surtout par l'activité de la branche ou de l'industrie elle-même : la combustion d'énergie fossile, agriculture et foresterie (changement d'affectation des terres), l'énergie nucléaire, techniques génétiques, pêche (espèces menacées), etc.

A4. Transparence et co-décision dans la chaîne d'approvisionnement

La transparence dans la chaîne d'approvisionnement est une condition préalable à la gestion éthique des achats, parce que seul ce qui est connu peut être activement piloté. La transparence des informations sur ce qui se passe dans la chaîne d'approvisionnement soutiennent la traçabilité des informations sur les conditions de production de l'activité, pour l'ensemble des parties prenantes.

Ces informations constituent une base pour la codécision avec des fournisseurs sur des sujets qui les concernent.



Une entreprise EBC ...

- crée de la transparence vis-à-vis des fournisseurs et veille à une co-décision avec eux, dans les domaines ou les décisions qui les concernent.
- reconnaît sa responsabilité partagée en matière de transparence et de prise de décision conjointe tout au long de la chaîne d'approvisionnement et pilote ses actions entrepreneuriales en conséquence.



Questions introductives :

- Quelles sont les informations de notre entreprise et activités, utiles et pertinentes pour nos fournisseurs ?
- Quelles sont les décisions au sein de notre entreprise qui concernent nos fournisseurs ?
- Qui sont nos partenaires commerciaux directs et indirects dans la chaîne d'approvisionnement ? Est-ce qu'ils se comportent eux-mêmes de manière transparente et participative envers les autres, leurs propres fournisseurs ?
- Jusqu'où va notre influence directe et indirecte dans la chaîne d'approvisionnement sur la conception d'interactions

transparentes et participatives dans la manière d'interagir les uns avec les autres ?

A4.1 Droits à la transparence et à la co-décision pour les fournisseurs

La transparence vis-à-vis des fournisseurs est caractérisée par le type d'informations et la manière dont les informations sont mises à disposition des fournisseurs. La nature des informations transmises, leur étendue et leur profondeur, leur disponibilité sont cruciales. La co-décision est un levier important pour renforcer la position des fournisseurs et peut, en même temps, optimiser les processus commerciaux.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quelles informations sont fournies aux fournisseurs ? Dans quelle proportion ?
- Comment, et dans quelle proportion, le fournisseur est-il impliqué et sollicité dans des situations et/ou des domaines de co-décision pertinents ?
- Dans quelle mesure, les fournisseurs sont-ils satisfaits de la politique d'information de l'entreprise et des possibilités de co-décision ?



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Les relations d'affaires transparentes et participatives avec tous les fournisseurs sont visiblement à un niveau supérieur à la moyenne. Tous les fournisseurs sont très satisfaits de la politique d'information menée par l'entreprise des options de co-décision qu'elle propose.

EXPERIMENTE

Les relations d'affaires transparentes et participatives existent avec tous les fournisseurs. Les fournisseurs sont, à quelques exceptions près, très satisfaits de la politique d'information menée par l'entreprise des options de co-décision qu'elle propose.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Des mesures visant à établir des relations d'affaires transparentes et participatives avec les fournisseurs sont mises en œuvre avec succès. Tous les fournisseurs sont, à quelques exceptions près, satisfaits de la politique d'information menée par l'entreprise des options de co-décision qu'elle propose.

PREMIERS PAS

Les relations d'affaires transparentes et participatives sont testées avec les fournisseurs, des stratégies d'amélioration sont déclinées et les premières mesures sont mises en œuvre.

NIVEAU DE BASE

L'entreprise ne montre aucun effort de transparence envers les fournisseurs au-delà des exigences légales. Il n'y a pas de co-décision pertinente avec les fournisseurs.

Outils d'évaluation / interprétations

Plus les fournisseurs sont concernés par une décision, plus leur implication dans la prise de décision est importante. Par conséquent, l'entreprise devrait consulter les fournisseurs sur les thèmes et décisions auxquels ils voudraient participer. Quelques exemples de thèmes qui peuvent les concerner : la planification de la quantité de matières premières ainsi que les conditions de paiement et de livraison. Le degré de co-décision par les fournisseurs concernés peut aller de la simple écoute jusqu'au dialogue, voire à la co-construction de la décision. La prise de décision, les contradictions et les dissensions seront idéalement documentées de manière adéquate dans l'entreprise.

A4.2 Influence positive sur la transparence et la co-décision tout au long de la chaîne d'approvisionnement

Tout au long de la chaîne d'approvisionnement, l'entreprise porte la responsabilité d'exiger, de soutenir et promouvoir une interaction participative entre toutes les parties concernées.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quelle stratégie l'entreprise poursuit-elle afin d'assurer une approche transparente et participative de toutes les parties prenantes impliquées dans sa sphère d'influence, tout au long de la chaîne d'approvisionnement ?
- Par quelles mesures l'entreprise exige-t-elle et encourage-t-elle une approche transparente et participative de toutes les parties prenantes impliquées dans la chaîne d'approvisionnement ?
- Comment l'entreprise évalue-t-elle et sanctionne-t-elle les risques et les griefs qui pourraient survenir ?



Indicateurs recommandés :

- Proportion des produits et des matières premières achetés portant un label ou une étiquette, qui prenne en compte la transparence et la co-décision.
- Proportion de fournisseurs, faisant partie du groupe de parties prenantes, avec lesquels une approche transparente et participative a été discutée ou qui ont été sélectionnés sur cette base.



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Dans sa sphère d'influence, l'entreprise met en œuvre des solutions innovantes positives visant garantir des interactions équitables et solidaires entre les parties prenantes impliquées. Tous les produits et les matières premières achetés portent un Label, et tous les fournisseurs sont choisis et sélectionnés sur base des interactions transparentes et participatives qu'ils entretiennent avec leurs propres parties prenantes.

EXPERIMENTE

Au moins la moitié des produits et des matières premières achetés porte un label correspondant. La chaîne d'approvisionnement est régulièrement vérifiée en ce qui concerne les risques et les abus, et, le cas échéant, une action et / ou sanction est immédiatement mise en œuvre. Des mesures d'envergure visant à soutenir les parties prenantes dans la chaîne d'approvisionnement pour la mise en œuvre d'une approche transparente et participative ont été définies.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

L'entreprise a une stratégie claire pour assurer une transparence et des relations participatives les uns avec les autres au sein de sa sphère d'influence. Au moins un tiers des produits et des matières premières achetés portent un label correspondant, et les fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement sont soumis à un contrôle actif et systématique sur les risques et abus possibles. L'entreprise exige la transparence et la participation avec les parties prenantes de la part de tous ses principaux fournisseurs et les sélectionne en conséquence. Les premières mesures pour soutenir la mise en place de modalités transparente et participative entre toutes les parties prenantes concernées par la chaîne d'approvisionnement ont été définies.

PREMIERS PAS

L'entreprise se préoccupe d'obtenir les premières informations sur les risques et les abus concernant la transparence et la co-décision des acteurs de sa chaîne d'approvisionnement. Les premières mesures pour influencer positivement une approche transparente et participative entre tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement sont en cours de mise en œuvre. Certains produits et matières premières achetés portent un label qui favorise la transparence et la codécision entre les parties prenantes.

NIVEAU DE BASE

L'entreprise ne se préoccupe pas explicitement de la transparence et de la co-décision dans sa chaîne d'approvisionnement, mais se conforme à toutes les lois et règlements nécessaires.

Outils d'évaluation / interprétations

La notion "acteurs" ou « parties prenantes » désigne à la fois le fournisseur lui-même mais également ses propres fournisseurs, y compris les groupes d'intérêts respectifs. Cependant, il convient de noter que chaque entreprise dispose d'un pouvoir d'influence selon sa taille, sa position sur le marché ou d'autres facteurs qui ont différentes possibilités sur les conditions de sa chaîne d'approvisionnement.

Les risques ou abus dans la chaîne d'approvisionnement en termes de transparence et de participation peuvent être en particulier :

- Chercher à minimiser ou à combattre le rôle des instances représentatives du personnel (comités d'entreprise, les syndicats, ...).
- Mener des OPA hostiles.

Les mesures d'influence positive peuvent être :

- Adresser des commentaires et mener des discussions avec les fournisseurs.
- Evaluer régulièrement les fournisseurs.
- Elaborer des directives d'achat et / ou de codes de conduite pour les fournisseurs.

Les mesures de soutien peuvent être :

- Développer conjointement des stratégies.
- Introduire conjointement utilisation des certifications appropriées.

Les sanctions peuvent être :

- Cesser l'achat de certains produits jusqu'à la fin totale de la relation d'affaires.

B1. Attitude éthique face aux financements

Une attitude éthique et orientée EBC et l'éthique financière qui en découle considère l'argent comme un moyen de paiement, et l'idée d'avoir plus d'argent n'est pas une fin en soi. Cette attitude éthique veille à ce que l'argent ne soit pas un moyen de pression et respecte les valeurs de dignité humaine.

Les formes de financement et des produits financiers sont interrogées de manière critique quant à leurs impacts sur les intérêts de tous les intéressés.



Une entreprise EBC ...

- pilote sa stratégie et sa gestion financière selon des principes éthiques critiques.
- élabore une structure de son financement, de telle sorte que cette orientation éthique soit garantie.
- s'efforce d'augmenter constamment le ratio de fonds propres et de compléter ses ressources propres grâce à des fonds provenant de partenaires également attachés et intéressés à l'indépendance et l'autodétermination de l'entreprise.



Questions introductives :

- Comment garantissons-nous des ressources en capital suffisantes ?
- Comment le financement solidaire peut-il être mis en place dans notre entreprise ?
- Comment pouvons-nous évaluer l'attitude éthique de nos partenaires financiers ?

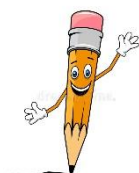
B1.1 Indépendance financière grâce à l'autofinancement

Les ressources propres élevées signifient l'indépendance financière, apporte une résilience économique et protège l'entreprise contre les influences externes indésirables, en particulier réduit les risques financiers évitables.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Comment les fonds propres peuvent-ils garantir une couverture adéquate des risques ?
- Quelles différentes options ont été envisagées pour augmenter les fonds propres ?



Indicateurs recommandés :

- Part de capitaux propres.
- Part moyenne des capitaux propres dans la branche de l'entreprise ?



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Le ratio de fonds propres est exemplaire dans la branche.

EXPERIMENTE

Le ratio de fonds propres dépasse de manière importante la moyenne de la branche.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Le ratio de fonds propres atteint le niveau habituel de la branche.

PREMIERS PAS

Des objectifs ont été prévus pour atteindre un montant des capitaux propres suffisants pour couvrir le risque et les premières mesures ont été mises en œuvre.

NIVEAU DE BASE

Le capital social spécifié est versé, et la part de capital propre répond aux exigences minimales légales.

Outils d'évaluation / interprétations

Un ratio de capital propre élevé est important s'il y a des fonds solides immobilisés dans des actifs fixes, et pour se protéger contre les risques commerciaux, comme par exemple la dépendance vis-à-vis de clients, vis-à-vis de fluctuations saisonnières, de conditions météorologique ou les dépendances de certaines ressources et compétences.

Pour les modèles économiques sans actifs commerciaux, cet aspect perd de l'importance s'il n'y a pas à préfinancer des dépenses ou si des revenus réguliers sont garantis.

Les banques calculent le ratio de fonds propres en tant que ratio de « capitaux propres ajustés » au capital total. Les banques et les compagnies d'assurance doivent distinguer entre des « capitaux clés » et le « capital supplémentaire ».

Pour les associations et les instances autonomes, la part de l'autofinancement grâce aux frais d'adhésion est l'information importante. Les organismes à but non lucratif doivent veiller aux buts statutaires et aux restrictions de la formation des réserves.

B1.2 Financement par emprunt orienté bien commun

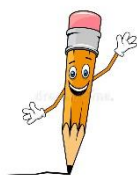
Tout emprunt entrainera de fait une augmentation nécessaire de la valeur ajoutée pour rembourser les intérêts de la dette. Le capital financier étranger nécessaire devrait être recherché principalement par des formes de financement solidaire, par ex. par des prêts auprès de clients ou par des personnes intéressées par le projet en cours par le biais de crowdfunding, justement parce qu'il y a là, la manifestation d'un intérêt particulier au projet.

Une fois ces options épuisées, c'est à ce moment là qu'interviennent les prêts auprès de banques éthiques. Dans le cas des prêts bancaires commerciaux nécessaires, il est important d'avoir un regard particulier sur les conditions du prêt, car ceux-ci constituent souvent des risques supplémentaires inclus.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quelles formes et proportions de financement peuvent être mises en œuvre ou sont pertinentes auprès de parties prenantes et / ou de banques éthiques ?
- Comment les prêts conventionnels peuvent-ils être remplacés et les risques financiers réduits ?



Indicateurs recommandés :

- Pourcentage de capitaux étrangers dans l'entreprise : Passif (% de la dette).
- Financement, ventilé par type de financement (en milliers d'euros).



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Financement solidaire par le biais des parties prenantes au-dessus de la moyenne, et / ou par des emprunts à une banque d'éthique, et il peut y avoir, à ce niveau, un remboursement complet des prêts conventionnels.

EXPERIMENTE

Financement solidaire par le biais des parties prenantes déjà engagé, et / ou par des emprunts à une banque d'éthique, et le remboursement complet des prêts conventionnels est en cours.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Mise en œuvre continue du financement solidaire grâce à l'intervention des parties prenantes, ou par le biais d'emprunt auprès de banque d'éthique. Recherche de remboursement rapide de prêts conventionnels

PREMIERS PAS

La recherche de financement solidaire grâce à l'intervention des parties prenantes et / ou par le biais d'emprunt auprès de banque d'éthique est en cours.

NIVEAU DE BASE

Période de remboursement de la dette s'oriente sur la période d'amortissement des objets de financement, maximum 14 ans (basé sur UOG ou loi d'état comparable)

Outils d'évaluation / interprétations

Les risques financiers supplémentaires des prêts conventionnels sont souvent par ex. une charge d'intérêt trop élevée, des échéances courtes de remboursement, les risques de change (prêts en devises, les conditions du remboursement lui-même). Les risques à analyser sont donc élevés.

B1.3 Attitude éthique des partenaires financiers externes

Assurer sa propre gestion financière de manière éthique peut être soutenu par les institutions partenaires qui financent et incarnent, elles-mêmes, une attitude éthique similaire. Il est important de regarder de près leurs critères éthiques et de durabilité, au moment des notations et cotations.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quels sont les partenaires financiers de l'entreprise ?
- Comment sont évalués les partenaires financiers en termes d'orientation éthique et développement durable ?



Indicateurs recommandés :

- Jusqu'à trois partenaires financiers clés ou institut partenaire : produit financier et volume d'affaires (volume annuel).



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Les partenaires financiers sont uniquement des fournisseurs de services financiers éthiques et durables

EXPERIMENTE

Les partenaires financiers sont principalement spécialisés pour fournir des services financiers éthiquement durables

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Les partenaires financiers ont un large éventail de produits financiers éthiquement durables, sont engagés au niveau régional et ne sont pas impliqués dans des projets critiques.

PREMIERS PAS

Les partenaires financiers ont leurs propres produits financiers éthiques et durables, sont engagés à l'échelle régionale et ne sont pas impliqués dans des projets critiques.

NIVEAU DE BASE

Les partenaires financiers présentent des risques liés aux produits et services offerts ou demandés en matière éthique ou de durabilité.

Outils d'évaluation / interprétations

Dans ce domaine, pour un regard orienté sur les valeurs, les notations les plus approchantes sont celles basées sur les critères de Francfort Hohenheim, qui peuvent alors servir de guide. Le social, le respect de la nature, la compatibilité culturelle des structures sont évalués.

Pour l'analyse, il faut prendre en compte, en plus des banques, des établissements de crédit ou des compagnies d'assurance, tous types de fournisseurs de services financiers avec qui des relations d'affaires existent.

B2. Attitude sociale face aux financements

Un objectif central est de parvenir à l'équité envers toutes les parties prenantes ou groupes d'intérêt. Les dépenses de l'entreprise deviennent des "revenus" pour les fournisseurs, les salariés, et la société en général. Les excédents, sont prioritairement utilisés à s'investir et s'engager pour la poursuite de l'existence et/ou le développement de l'entreprise, ainsi que pour couvrir les risques avérés. Une distribution de dividendes ne devrait intervenir qu'après avoir assuré des provisions suffisantes pour l'avenir.



Une entreprise EBC ...

- dispose de moyens suffisants grâce à la volonté de ses clients de payer rapidement. De même, l'entreprise veille, après avoir sécurisé sa propre situation, à sauvegarder l'équilibre des parties prenantes ayant contribué au produit ou au service pour leur avenir et celui de l'entreprise.
- a des propriétaires qui donnent la priorité au développement de l'entreprise avant la réalisation de plus-values pour eux-mêmes, ou pour se verser des dividendes.
- a des propriétaires qui ont des demandes modérées en versement de dividendes. Cette distribution de dividendes doit éviter au maximum de nouveaux endettements.



Questions introductives :

- Quelle est l'importance des dépenses de l'entreprise, constituant un revenu pour les parties prenantes et groupes d'intérêt, revenu leur garantissant une sécurité pour l'avenir ?
- Comment le besoin de recettes de l'activité est-il défini et quelles sont les opportunités et chances de les atteindre ?

B2.1 Utilisation solidaire et orientée bien commun des financements

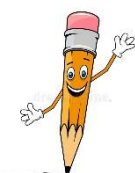
L'objectif d'une utilisation solidaire orientée bien commun des excédents d'exploitation est tout d'abord, d'assurer des revenus équitables et futurs pour toutes les parties prenantes, sous la forme d'investissements globaux et de provisions.

Ce n'est qu'après que les dépenses futures ont été couvertes que les dividendes sont distribués aux propriétaires, sans encourir de nouvelle dette.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quelles sont les dépenses futures déterminées comme nécessaires ? Dans quelle mesure leur couverture est-elle possible ? Est-il possible de prendre des mesures de couverture des risques supplémentaires ?
- Quelles sont les exigences des autres propriétaires de capitaux ? Revenus de placement ? Avec quelle justification ?



Indicateurs recommandés :

- Excédent d'exploitation l'activité (en milliers d'euros).
- Trésorerie nette générée par les activités d'exploitation (en milliers d'euros).
- Total des besoins de dépenses futures (en milliers d'EUR).
- Dépenses stratégiques engagées (en milliers d'euros).
- Dépenses en capital (en milliers d'euros).
- Ajout à la réserve (en milliers d'euros).
- Dividendes distribués (en milliers d'EUR, en % du capital ou des actions ordinaires).



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Distribution limitée des parts bénéficiaires, seulement après avoir couvert au moins 90% des besoins en dépenses futures, et sans générer une nouvelle dette pour l'entreprise.

EXPERIMENTE

Distribution limitée des parts bénéficiaires, seulement après avoir couvert au moins 80% des besoins en dépenses futures, et sans générer une nouvelle dette pour l'entreprise.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Distribution limitée des parts bénéficiaires, seulement après avoir couvert au moins 70% des besoins en dépenses futures, et sans générer une nouvelle dette pour l'entreprise.

PREMIERS PAS

L'élaboration d'une liste des dépenses nécessaires pour assurer la viabilité future de l'entreprise a été réalisée. Distribution limitée des parts bénéficiaires, seulement après avoir couvert au moins 60% des besoins en dépenses futures, et sans générer une nouvelle dette pour l'entreprise.

NIVEAU DE BASE

Répartition des parts de bénéfices effectivement réalisés, et exclusivement de ceux-ci, et en ayant vérifié tous les dispositifs de blocage éventuels, et sans avoir créé de nouvelles dettes.

Outils d'évaluation / interprétations

Les pourcentages indiqués pour "répondre à la demande de dépenses futures" sont à considérer comme la somme des dépenses en capital effectuées (biens investis, actif immobilisé), la dépense stratégique actuelle, les dotations aux réserves par rapport aux besoins totaux.

B2.2 Aspect négatif : Répartition non équitable des fonds

Des exemples significatifs de distribution non équitables sont les pertes d'emplois ou la délocalisation de tout un site bien que l'entreprise ait une situation de profit stable. La distribution de dividendes à deux chiffres à des actionnaires ne contribuant pas à l'activité de l'entreprise est également considéré comme non équitable.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Pour quelle raison une implantation d'entreprise ou de filiale a-t-elle été déménagée. Pourquoi un site a-t-il été fermé malgré les bénéfices ?
- Pour quelle raison les emplois ont-ils disparus/été supprimés dans l'entreprise malgré des profits stables ?
- Pour quelle raison les actionnaires, non concernés par l'activité de l'entreprise, perçoivent-ils des intérêts à deux chiffres ?



Les niveaux d'évaluation et points

Dans une entreprise à partir de 100 salariés s'applique :

- Réduction de > 20% des emplois malgré situation de profit stable = -100 points.
- Réduction de > 30% des emplois malgré situation de profit stable = -150 points.
- Réduction de > 40% des emplois malgré situation de profit stable = -200 points.
- Dividendes distribuées 10,0 - 12,5% = -100 points.
- Dividendes distribuées 12,5 - 15,0% = -150 points.
- Dividendes distribuées > 15,0% = -200 points.

Outils d'évaluation / interprétations

En cas de doute, la charge de la preuve doit être inversée, l'entreprise doit prouver que les suppressions d'emplois sont justifiées et que l'entreprise contribue à créer des emplois supplémentaires dans la région.

B3. Investissement et utilisation socio-écologique des fonds financiers

La transformation vers une société écologiquement durable nécessite une attention particulière aux aspects environnementaux de tous les investissements, en particulier l'orientation ciblée des flux financiers vers des investissements écologiquement significatifs et à fort impact.

Dans les grands groupes d'entreprise, il faut prendre en considération les Investissements à travers tout le Groupe. Le fait d'établir ou maintenir des emplacements pour y abaisser, voire échapper, aux conditions écologiques ne correspond pas à une attitude commune orientée EBC.

Par ailleurs, les investissements peuvent être réalisés directement dans des projets socio-écologiques ou par le biais de services financiers éthiques. Souvent, les effets socio-écologiques vont dans les deux sens, et peuvent donc être considérés ensemble.



Une entreprise EBC ...

- vérifie régulièrement les impacts de réduction de l'empreinte écologique dans ses décisions d'investissement.
- prête également attention aux investissements dans des actifs incorporels et des actifs financiers et leurs effets socio-écologiques possibles.
- investit les ressources financières excédentaires, à l'exception d'une réserve de liquidité, dans des projets socio-écologiques.



Questions introductives :

- Quels effets sur l’empreinte écologique ont nos actifs à long terme ? Quelles sont les approches pour faire évoluer de manière significative et positive les investissements de remplacement ?
- Sur quels aspects écologiques ou conséquences nous concentrons-nous lors de la conception immédiate et/ou de nouvelles acquisitions ?
- Quelles conséquences socio-écologiques prenons-nous en considération, pour les investissements financiers et les périodes d'imposition ?

B3.1 Qualité écologique des investissements

L'objectif est de remplacer la base de décision unilatérale orientée sur les rendements des investissements par un examen complet et une évaluation sur tous les changements dus à ces investissements. Par exemple : une durée de vie plus longue entraînent des conséquences écologiques qui restent également plus longtemps. Par conséquent, un programme de réhabilitation écologique joue un rôle important vis-à-vis des immobilisations existantes.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quelles cibles de rénovation dans / dans votre propre usine ont un potentiel d'amélioration écologique ?
- Quels moyens sont nécessaires pour la réalisation de cette rénovation, et quels programmes de soutien ou de financement peuvent être sollicités ?
- Comment les décisions d'investissement prennent-elles en compte les aspects écologiques et sociaux ?
- Quelles rénovations ont été réalisées ou seront réalisées concrètement ?



Indicateurs recommandés :

- Plan d'investissement incluant les besoins d'amélioration/rénovation écologique (en milliers d'euros).
- Réalisation de la rénovation écologique (en milliers de EUR et % de prix).



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Jusqu'à 100% des besoins de rénovation actualisés ont été réalisés. 100% des nouveaux investissements entraînent une amélioration significative de l'impact socio-écologique dans l'entreprise.

EXPERIMENTE

Jusqu'à 60% des besoins de rénovation actualisés ont été réalisés. Au moins 80% des nouveaux investissements entraînent une amélioration significative de l'impact socio-écologique dans l'entreprise.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Jusqu'à 30% des besoins de rénovation actualisés ont été réalisés. Au moins 60% des nouveaux investissements entraînent une amélioration significative de l'impact socio-écologique dans l'entreprise.

PREMIERS PAS

Les actifs immobilisés existants nécessitant des besoins de rénovation et de renouvellement sont analysés en lien avec les potentiels d'amélioration réalisables dans le domaine de l'impact socio-écologique de l'entreprise. Le montant des investissements nécessaires a été estimé.

NIVEAU DE BASE

L'entreprise se conforme complètement à toutes les normes environnementales et règles comportementales en vigueur de la branche, du site ou des autorisations ou agréments en place dans l'entreprise.

Outils d'évaluation / interprétations

Le besoin de rénovation et les potentiels d'amélioration sont continuellement mis à jour. Ces besoins de rénovation évoluent du fait des réalisations effectuées, de nouveaux investissements présentant des améliorations, et de nouvelles solutions écologiques. Est-ce que l'entreprise a réussi à développer la participation et les comportements ? Est-ce que les investissements sont considérés comme consolidés ?

Pour les entreprises/les organisations qui ont peu ou pas d'actifs immobilisés, ces indicateurs peuvent avoir une importance faible voire n'être pas du tout applicables.

Souvent, les aménagements utilisés peuvent être loués. L'influence sur les propriétaires de ces aménagements sont alors analysés dans le domaine A3.

B3.2 Investissement orienté volontairement bien commun

Le financement solidaire, une entreprise peut si cela est juridiquement possible, financer un projet socio-écologique par des prêts subordonnés, des mini crédits, du crowdfunding, par le biais d'une fondation ou par un soutien direct.

Si, à la place d'un don direct aux projets, il est choisi d'investir dans des fonds de développement durable ou solidaires, il faudrait avoir pensé à préciser les critères d'exclusion définis, les critères positifs concrets attendus, et les modalités de participations possibles aux décisions d'investissement. La notion de rendement attendu ne devrait pas avoir la priorité.

Lors de l'acquisition d'actifs financiers, par ex. les participations, ils devraient y avoir des preuves d'effet comparables, et les besoins de rénovation sont établis et pris en compte dans la décision.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Dans quelle mesure l'entreprise participe-t-elle à des formes de cofinancement solidaires de projets socio-écologiques ?
- D'où proviennent les informations sur les impacts socio-environnementaux attendus des projets ou des fonds de développement durable proposés ?



Indicateurs recommandés :

- Projets financés (en milliers d'euros, % v. Évaluation)
- Investissements du fonds (en milliers d'euros, % de l'investissement)



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Les investissements/dons sont exclusivement réalisés dans l'éthique-durable ou socio-écologique. Ces fonds de développement durable précisent clairement les critères d'exclusions, les résultats positifs attendus, des

EXPERIMENTE

Les investissements/dons sont exclusivement réalisés dans l'éthique-durable ou socio-écologique. Ces fonds de développement durable précisent clairement les critères d'exclusions, les résultats positifs attendus.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Les investissements/dons sont majoritairement réalisés dans l'éthique-durable ou socio-écologique. Ces fonds de développement durable précisent clairement les critères d'exclusions, les résultats positifs attendus.

PREMIERS PAS

Les investissements/dons sont partiellement réalisés dans l'éthique-durable ou socio-écologique. Ces fonds de développement durable précisent clairement les critères d'exclusions, les résultats positifs attendus.

NIVEAU DE BASE

La répartition des placements est conventionnelle, sans produits financiers spéculatifs

Outils d'évaluation / interprétations

L'importance de cet aspect/indicateur analysé/dépend du volume d'investissements potentiellement réalisable.

B3.3 Aspect négatif : Dépendance à l'égard de ressources écologiquement discutables

Les conséquences socio-écologiques de l'utilisation de ressources douteuses conduisent à mener des actions de remplacement de ces

ressources, jusqu'à ne plus les utiliser des branches, des secteurs ou d'industries entières. L'accord de Paris sur la réduction des émissions de CO2 comprend des objectifs de réduction drastiques pour les pays industrialisés et l'abandon total des combustibles fossiles (décarbonisation) d'ici 2050.

Si de telles ressources sont essentielles au modèle d'affaires, la négation de l'obligation de réduire ces ressources douteuses (désinvestissement) conduit à une notation négative. Les mesures de réduction de la dépendance à ces ressources est reconnue proportionnellement à son efficacité.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quelles ressources écologiquement discutables sont utilisées pour le modèle d'affaires ? Modèle économique de l'entreprise ?
- Quelles mesures ont été planifiées ou sont en train d'être mises en œuvre pour réduire cette dépendance vis-à-vis des ressources écologiquement discutables ? Quel en sera l'effet ?
- Que signifie une sortie des énergies fossiles pour l'entreprise ?



Les niveaux d'évaluation et points

- 100 POINTS EN MOINS : manque d'informations sur le désinvestissement nécessaire.
- 200 POINTS EN MOINS : nier la nécessité de renoncer à...ou la sortie de.....

Outils d'évaluation / interprétations

Les ressources écologiquement discutables ou douteuses peuvent être des combustibles fossiles, l'énergie nucléaire, les semences génétiquement modifiées, les pesticides, les antibiotiques dans l'alimentation animale, l'amiante et d'autres substances interdites par l'ordonnance sur la prohibition chimique.

L'indépendance future vis-à-vis de produits/services écologiquement non durables, douteux, risqués, sera un facteur important dans la réussite voire la survie de l'entreprise dans le futur.

Il y a lieu de regarder cet aspect sous différents angles : la dépendance peut ne pas être uniquement celle vis-à-vis de produits et services utilisées par l'entreprise elle-même, mais aussi l'utilisation de ce type de produits ou services de la part des clients ou fournisseurs : par ex. produits/services provenant principalement d'entreprises ou de branches industrielles critiques.

Dans l'agriculture, on considèrera l'utilisation de semences génétiquement modifiées ou l'utilisation de pesticides.

Pour les mesures déjà prises pour réduire la dépendance ou la consommation de produits ou services douteux, le nombre de points négatifs peut être réduit proportionnellement à l'effet de ces réductions déjà menées.

Tant que la sortie complète ne peut pas être entièrement prouvée, les points négatifs restent existants.

B4. Propriété des capitaux et co-décision

Une entreprise prospère grâce au sens partagé et porté au sujet de l'activité entrepreneuriale elle-même, ce qui génère une vision commune de l'avenir et une bonne coopération de travail.

Cela passe avant tout par la prise de décision conjointe, la co-conception et la coresponsabilité - de préférence par le biais du co-entrepreneuriat.

Cet objectif peut être complété et soutenu par une forme juridique qui facilitera la prise ou le transfert des capitaux propres ou de la propriété dans le sens d'un véritable co-entrepreneuriat. L'implication d'autres parties prenantes ou de groupes d'intérêt peut renforcer le sens collectif, la communauté, et rendre l'entreprise plus résiliente. (la capacité d'un individu ou d'une entité à faire face à des situations difficiles ou des chocs, rendre l'organisation plus capable de résister à des « attaques »).



Une entreprise EBC ...

- facilite et permet la participation aux décisions à travers la plus grande transparence sur son activité entrepreneuriale et les objectifs planifiés.
- prépare plus spécialement les parties prenantes à une éventuelle acquisition ou participation au capital.
- en tant qu'organisation apprenante, développe en permanence des processus de prise de décisions communs.



Questions introductives :

- Comment pouvons-nous décrire l'esprit collectif/la communauté vécue dans notre entreprise ?
- Quelle est la signification de notre forme juridique pour l'engagement de nos employés ?
- Quel genre de co-entrepreneuriat est-il concevable pour notre entreprise ?

B4.1 Structure de propriété orientée ECB

La répartition de la propriété permet à l'entreprise de pouvoir exercer son indépendance et son autodétermination et lui permet de rester indépendant d'éventuels intérêts individuels.

L'intérêt et le souci pour la préservation et l'évolution du but de l'entreprise et de son sens social est l'exigence fondamentale pour une participation au capital (à la propriété).

Sur le long terme, les regroupements internes de tous les employés représenteront une majorité sécurisée des droits de vote.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Qui sont les propriétaires de capitaux, quelles sont leurs participations au capital, quels sont leurs droits, obligations et responsabilités au regard de ces participations ?
- Quelle(s) forme(s) de co-décision et d'implication pourrait être trouvée au regard des participations possédées ?
- Comment les principes transparents de prise de décision sont-ils sécurisés pour tous les actuels propriétaires de capitaux ? Comment les futurs propriétaires de capitaux sont-ils préparés à ces modalités et principes ?
- Comment l'ouverture et l'élargissement de la structure de propriété de capitaux sont-ils encouragés ?
- Comment la structure de propriété des capitaux a-t-elle évolué au cours des dernières années ? Comment le changement est-il assuré, mis en œuvre ?



Indicateurs recommandés :

Répartition des fonds propres: (structure des fonds propres en%, de 0 à 100%)

- entrepreneur(s)
- cadres
- employés
- clients
- fournisseurs
- autres parties prenantes
- les investisseurs en capital non concerné par la production de richesses



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Tous les propriétaires de capitaux sont actifs en tant que partie prenante et les salariés disposent d'une participation majoritaire dans le capital et d'un droit de vote. Par ailleurs, les droits de vote des individus, et des groupes sont définis contractuellement de telle sorte que le contrôle de la société ne soit pas possible par un seul individu ou un seul de ces groupes. La structure existante de répartition des propriétés et des propriétaires permet la sécurisation d'une dynamique et d'une flexibilité.

EXPERIMENTE

Il y a au moins trois ans d'existence pratique avec la forme juridique choisie pour l'entreprise. L'expansion et élargissement de la propriété par un nombre plus important de personnes, de parties prenantes, ou de prise de participation plus importante sont activement promus. Cette croissance des participations à la propriété est reconnaissable comme une tendance. Tous les propriétaires sont entièrement formés pour le rôle.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Une première extension de la propriété initiale à (au moins trois) employés a eu lieu sur la base d'une forme juridique, qui prévoit et facilite la participation de différentes parties prenantes. Toutes les personnes impliquées ont des bases d'informations complètes pour leurs prises de décisions. Une formation conjointe sur les rôles de leadership et de propriétaire (gouvernance et dirigeance) sera menée.

PREMIERS PAS

Une forme juridique appropriée, pour prévoir une participation de différentes parties prenantes est recherchée. Des concepts concrets de codécision et de co-responsabilité sont en cours d'élaboration.

NIVEAU DE BASE

Seule la structure initiale de propriété existante des fondateurs et / ou de leurs successeurs est présente.

Les salariés collaborateurs, y compris les cadres, sont les entrepreneurs actifs de l'entreprise.

B4.2 Aspect négatif : Prise de contrôle hostile

La constante contrainte de toujours plus de croissance dans le système économique existant actuellement, fait courir des risques à l'entreprise : une croissance insuffisante par le biais des compétences ou des ressources internes, achat par la concurrence, accès insuffisant au marché ou technologies manquantes. Les sociétés cotées sont particulièrement vulnérables, en particulier lorsque leurs actions sont considérées comme sous-évaluées. Pour les entreprises non cotées un processus similaire peut être déclenché par une banque, par exemple.

Les prises de contrôle hostiles sont des prises de contrôle contre la volonté du conseil, contre la majorité des employés et autres parties prenantes clés. Par contre, une coopération amicale n'est pas considérée comme un problème si la direction, les salariés et les parties prenantes essentielles des deux entreprises sont d'accord.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quelle(s) justification(s)/explication(s) existe-t-il pour une OPA hostile déjà en cours ou prévue ?
- Comment l'entreprise peut-elle être protégée contre des OPA hostiles ?



Les niveaux d'évaluation et points

- 200 POINTS EN MOINS : Une OPA hostile est en cours de préparation.
- 100 POINTS EN MOINS : Il y a une OPA hostile sur l'entreprise.

Outils d'évaluation / interprétations

Il est particulièrement décisif de savoir si il y a approbation de la direction, du conseil d'administration et de l'ensemble, des salariés et des parties prenantes ou des groupes de contact clés avant une possible prise de contrôle.

Il convient de prendre en compte dans quelle mesure des incitations financières ou l'obtention de gain personnel auraient éventuellement influencé un consentement pour les décideurs clés.

En cas de doute, l'acquéreur doit prouver que l'acquisition n'avait pas de volonté hostile.

C1. Dignité humaine au travail

La dignité humaine mise en œuvre se manifeste dans une culture d'entreprise collaborative basée sur le respect, l'appréciation, la valorisation et la confiance. La diversité de la main-d'œuvre est considérée et utilisée comme une chance. Un environnement de travail sain et sécurisé est recherché en permanence.

L'homme est au centre de l'entreprise et n'est pas considéré comme un facteur de production.



Une entreprise EBC ...

- met en œuvre une culture d'entreprise et de communication respectueuse et ouverte.
- assure l'embauche des salariés en fonction de leurs forces personnelles, crée des marges de manœuvre pour leur auto-organisation, et favorise le développement personnel et professionnel de tous les salariés.
- voit la diversité comme une ressource.



Questions introductives :

- Que signifie la dignité humaine dans la vie professionnelle pour notre entreprise ?
- Comment pouvons-nous agir pour faire évoluer le sens de l'humain dans l'entreprise ?

C1.1 Culture d'entreprise orientée salariés

Sur le lieu de travail, se vit une coexistence d'interactions respectueuse, valorisante et dans la confiance. L'erreur est permise et les modalités de traitement des erreurs sont constructives. Les conflits sont considérés comme une opportunité et sont résolus dans une attitude où chacun se trouve sur le même plan.

Les salariés et les équipes ont l'occasion de vivre un degré élevé d'auto-organisation et de responsabilité personnelle. L'entreprise crée un environnement dans lequel les points forts et les talents individuels peuvent se développer. Les salariés trouvent un sens à leur travail.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quelles mesures et quels processus ont déjà été mis en place pour une culture d'entreprise orientée salariés ?
- Comment les erreurs et les conflits sont-ils gérés dans l'entreprise ?
- Comment l'auto-organisation et la responsabilité personnelle sont-elles promues et valorisées ?



Indicateurs recommandés :

- taux de rotation du personnel (turn over).
- durée moyenne d'appartenance à l'entreprise.
- nombre de réception de candidatures spontanées.
- nombre et régularité des enquêtes de satisfaction sur le lieu de travail ou concernant les expériences de culture d'entreprise.
- offres et demandes satisfaites en matière de développement de compétences (professionnelles et personnelles) en heures par salarié, par rapport au niveau du positionnement dans l'entreprise (par statut, si cette notion existe encore dans l'entreprise. Exemples : ouvriers et employés, cadres, dirigeants, etc.).



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Des solutions innovantes et / ou globales dans le but de développer une entreprise orientée salariés sont mises en œuvre de manière pérenne et évidente pour tous, et cela est perçu et vécu comme tel par les salariés eux-mêmes.

EXPERIMENTE

Des mesures de promotion ou d'amélioration de la culture d'entreprise centrée sur les salariés ont un impact visible et sont analysées. Les mesures prises sont déjà largement mises en œuvre.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Les premières mesures de promotion ou d'amélioration de la culture d'entreprise centrée sur les salariés ont été mises en place.

PREMIERS PAS

L'entreprise questionne pour la première fois sa culture d'entreprise. Les premières mesures en matière d'amélioration et de promotion d'une culture d'entreprise orientée salariés sont planifiées.

NIVEAU DE BASE

La culture d'entreprise est plutôt conventionnelle.

Outils d'évaluation / interprétations

Une culture d'entreprise orientée salariés concrète peut se lire à travers plusieurs caractéristiques, comme par exemple :

- Respect réciproque, valorisation, appréciation, tolérance aux fautes, gestion constructive des conflits :
 - Modalités intangibles de la valorisation (rencontres régulières pour cette valorisation).
 - Célébration des succès.
 - Considération des erreurs comme des opportunités d'apprentissage (neutres ou positives).
 - Regard constructif sur les conflits comme positifs et comme une opportunité pour développer de nouvelle ou meilleure solution.
 - Compétences certaines des salariés en matière de résolution de conflits.
- Développement personnel, mise en œuvre des talents et points forts de chacun et sens concrètement vécu :
 - Les salariés disposent d'une grande variété d'opportunités, pour se développer professionnellement et personnellement.

- Les fonctions et rôles des salariés sont attribués en fonction des talents et des points forts, et les salariés font l'expérience concrète d'un travail porteur de sens.
- Répartition claire des tâches, des structures et des possibilités d'auto-organisation :
 - les employés ont une idée claire de leurs fonctions et tâches attendues, et de leurs responsabilités.
 - un haut degré de responsabilité personnelle est attendu, c'est-à-dire que les salariés ont la possibilité de participer aux décisions et de contribuer par leurs initiatives à l'action collective.

Il est important de garder une vue d'ensemble, un regard global et de veiller à la mise en œuvre très concrète des mesures en place dans la vie quotidienne. Un sondage visant à recueillir la satisfaction des salariés peut être utile.

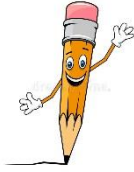
C1.2 Promotion de la santé et sécurité au travail

La promotion de la santé et de la sécurité au travail est ancrée dans toute l'entreprise et soutient la bonne santé des salariés. Grâce à des mesures préventives et d'autres propositions diverses, la prévention, le maintien, l'amélioration, voire la restauration de la santé des salariés, sont activement recherchés.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quelles mesures ont été mises en œuvre pour la promotion de la santé au travail et pour la sécurité au travail ? Comment sont évaluées ces mesures ?
- Quels problèmes de santé ou blessures pourraient affecter les salariés et quelles mesures sont prises pour les protéger ?



Indicateurs recommandés :

- Taux d'absence pour maladie (selon la répartition démographique). Nombre de jours où les salariés viennent travailler malgré la maladie.
- Taux de maladie (selon la répartition démographique).
- Nombre et étendue des accidents du travail.
- Propositions utilisées par les salariés : contenu + nombre d'heures par salarié .



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Des solutions innovantes et / ou globales visant la promotion et l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail sont mises en œuvre de manière pérenne et évidente pour tous, et cela est perçu et vécu comme tel par les salariés eux-mêmes.

EXPERIMENTE

Des mesures visant la promotion ou l'amélioration de santé et de la sécurité au travail ont un impact visible et sont analysées. Les mesures prises sont déjà largement mises en œuvre.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Les premières mesures visant la promotion ou l'amélioration de santé et de la sécurité au travail ont été mises en place, et vont au-delà des mesures légales. Les mesures légales sont mises en place.

PREMIERS PAS

Les premières mesures, au-delà du minimum légal, conduisant à l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail, sont planifiées.

NIVEAU DE BASE

Il n'y a pas de proposition particulière dans le domaine de la promotion et l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail. Seule la législation en matière de sécurité au travail est mise en œuvre.

Outils d'évaluation / interprétations

Dans l'évaluation, on recherche la mise en œuvre concrète et pertinente dans le quotidien de l'entreprise :

- Mesures de sécurité au travail et/ou pour faciliter le travail, comme par exemple l'ergonomie de lieux de travail favorables à la santé (lumière, mobilier ergonomique, champ électromagnétique, qualité de l'air et polluants, prévention des accidents, bruit).
- Mesures de prévention d'accidents au travail.
- Identification des groupes de risques et des mesures pour minimiser ces risques.
- Prophylaxie sanitaire et prévention, sensibilisation et formation. Exemple : prévention des addictions, propositions visant l'amélioration de la nutrition, ou la pratique de sports et d'exercices physiques, prévention de l'épuisement professionnel, de la dépression, du stress, et mesures pour la ré-intégration.
- Coaching, accompagnement, médiation, gestion de conflits et de crises.
- Leadership et santé : Sensibilisation des leaders (cadres, chefs d'équipes) sur les questions de la sécurité et santé physique et psychique au travail.
- Mesures de soutien pour les salariés qui ont été victime d'un accident, d'une maladie, de soins prolongés, etc., pour reprendre et poursuivre une activité professionnelle.

C1.3 Diversité et égalité des chances

La diversité dans le personnel est comprise comme une ressource précieuse, dans laquelle les différences sont considérées comme des atouts. Tous les salariés sont traités de manière égale, et ont les mêmes opportunités et chances dans l'entreprise. L'objectif, dans l'entreprise, est de réduire les structures sociales, qui auraient tendance à désavantager les personnes (groupes).



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quel rôle la diversité joue-t-elle dans l'inclusion (l'embauche) et le management des salariés ? Quels sont les accords ou mesures d'entreprise déjà existants ?

- Dans quels domaines les salariés peuvent-ils (potentiellement) se sentir désavantagés et que fait-on à ce sujet ?
- Quelles mesures ont déjà été prises pour compenser les différences (hiérarchiques) et promouvoir des talents spéciaux ?



Indicateurs recommandés :

- Répartition démographique des salariés dans l'entreprise au regard de :
 - dimensions de la diversité (par exemple : âge, sexe, ethnie, limitations physiques/psychologiques, orientation sexuelle, religion – selon la pertinence de ces critères et la possibilité de recueillir ces informations).
 - et en fonction des niveaux statutaires (ouvriers, employés, cadres, dirigeants).
- Propositions de prestations ou services dans le domaine de la santé ou de la diversité : contenu et nombre d'heures par salarié.
- Diversité sociale de l'environnement dans lequel se situent l'entreprise et son activité (au moins selon les dimensions de base de la diversité)
- Données quantitatives de congés de maternité ou paternité en mois.
- Nombre de nouvelles recrues (fluctuations du nombre d'entrants et sortants ventilés) par dimensions de la diversité.



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Des solutions innovantes et / ou globales visant la promotion et l'amélioration du management et de la prise de conscience de la diversité et de l'égalité des chances sont mises en œuvre de manière pérenne et évidente pour tous, et cela est perçu et vécu comme tel par les salariés eux-mêmes.

EXPERIMENTE

Des mesures visant la promotion ou l'amélioration du management et de la prise de conscience de la diversité et de l'égalité des chances ont un impact visible et sont analysées. Les mesures prises sont déjà largement mises en œuvre.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

GUIDE DE Les premières mesures visant la promotion ou l'amélioration du management et de la prise de conscience de la diversité et de l'égalité des chances ont été mises en place.

PREMIERS PAS

Les points faibles et les préjudices en rapport avec la diversité et l'égalité des chances ainsi que leurs effets sur le personnel ont été analysés. Les premières mesures visant la promotion ou l'amélioration du management et de la prise de conscience de la diversité et de l'égalité des chances sont planifiées.

NIVEAU DE BASE

Seule la législation et le cadre juridique en matière de diversité et l'égalité des chances sont mis en œuvre. Il n'y a pas d'autres mesures pertinentes.

Outils d'évaluation / interprétations

Quelques idées pour les mesures prises :

- Les sous-groupes représentés dans le personnel sont priorisés lors des recrutements et l'occupation des postes.
- Prise en compte de la diversité sociale de l'environnement dans l'occupation des postes professionnels et la gestion des recrutements sont au-delà de la moyenne de la branche professionnelle.

C1.4 Aspect négatif : Conditions de travail indignes

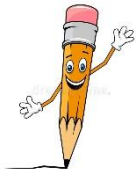
Les conditions de travail indignes sont contraires à une culture d'entreprise centrée sur les salariés. Les prises de conscience et la sensibilisation en vue d'un environnement et de conditions de travail dignes devraient être favorisées et soutenues.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Dans quels domaines, existent-ils des conditions de travail potentiellement indignes ou non conformes à la norme standard ou souhaitée ?
- Quels sont les commentaires dans ce domaine exprimés par le comité d'entreprise ou le département des ressources humaines ?

- Comment attire-t-on l'attention sur un comportement non souhaité par et dans l'entreprise ?



Indicateurs recommandés :

- Signalements effectués par le comité social et économique (CSE) et/ou par le département des ressources humaines sur ces questions.
- Poursuites/procédures judiciaires concernant la violation du droit du travail pendant la période considérée dans le bilan d'ECB.
- Nombre/contenu des plaintes émanant du comité d'entreprise ou des syndicats au cours de la période considérée dans le bilan d'ECB et réponse à ces plaintes.



Les niveaux d'évaluation et points

- 50 POINTS peuvent être déduits par aspect envisagé (maximum 200 POINTS en moins).

Outils d'évaluation / interprétations

S'il devait y avoir des informations contradictoires, en cas de doute, l'opinion des salariés est prise en compte de manière privilégiée. Il est important d'évaluer la crédibilité des déclarations lors de ces choix.

C2. Gestion des contrats de travail

Les contrats de travail réglementent la coopération entre l'Organisation et les salariés. La conception et l'allocation de ressources tels que les rémunérations, le temps, la sécurité, l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle ont un impact significatif sur la motivation, la volonté de performance, le sentiment de sécurité et le bien-être des salariés.

Les contrats de travail peuvent être adaptés individuellement, lorsque la participation et l'autodétermination des salariés est un objectif déclaré.



Une entreprise EBC ...

- améliore en permanence les conditions de travail contractuelles.
- permet une grande individualité dans l'arrangement contractuel.
- discute ouvertement les bases des conditions de travail avec tous les salariés.
- habilite les salariés à prendre eux-mêmes des décisions importantes.



Questions introductives :

- Comment nos contrats de travail peuvent-ils être adaptés aux besoins individuels et être en même temps solidaires et équitables ?
- A quel moment, à quelles conditions, une performance appropriée justifie-t-elle une rémunération supplémentaire ?
- Quelle est la durée de travail nécessaire (vraiment) ?
- Quel est l'impact positif/négatif de la relation contractuelle sur le bien-être de nos employés ?

C2.1 Les salaires et revenus

Une juste rémunération pour les salariés a un impact significatif sur la culture vécue et le développement d'une Organisation. La rémunération devrait s'orienter, de manière aussi transparente que possible, en fonction de la performance, la responsabilité, les risques, les besoins, de manière individuelle, et les grilles de salaires et références définies par l'Organisation.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Comment la mise à disposition des compétences et le service rendu dans l'organisation sont-ils rémunérés ? Les modalités de rémunération sont-elles transparentes ? Comment ?
- Comment l'organisation veille-t-elle à ce que tous les salariés aient droit à une rémunération adaptée à la vie régionale et permettant des conditions de vie dignes ?
- Quelles sont les possibilités d'autodétermination des rémunérations dans l'organisation ?



Indicateurs recommandés :

- revenus maximum et minimum (fourchette des revenus).
- revenu médian.
- part du revenu dépendant de la localisation (pour tous les sites d'implantation).



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Une méthode d'autodétermination de la rémunération est en cours d'élaboration. Les salaires sont personnalisés et conformes aux besoins, et déterminés par les salariés.

EXPERIMENTE

Au sein de l'Organisation, l'écart entre la rémunération la plus élevée et la plus basse est au maximum de 1: 5. Par le biais d'une légitimité validée par tous les salariés, les rémunérations peuvent s'adapter aux besoins de l'organisation. La légitimité de ces rémunérations doit être renouvelée à chaque fois que nécessaire.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Des mesures sont prises pour répondre au coût de la vie régionale et faire en sorte que les rémunérations soient dignes et adaptées au cout de la vie.

PREMIERS PAS

Discussion et analyse régulières autour d'une structure de rémunération équitable.

NIVEAU DE BASE

Les exigences légales minimales (par exemple, salaire minimum) sont respectées.

Outils d'évaluation / interprétations

Sauf indication contraire, tous les résultats sont analysés au niveau des salaires bruts mensuels. Dans les pays ou les entreprises, où il y a plus de douze mois de rémunération (exemple : 13^{ème} mois) il faut ajouter ce gain au salaire mensuel au prorata (divisé par douze et rajouté au salaire mensuel).

Sont considérés comme composants de la rémunération tous les flux financiers et d'autres éléments de valeurs avant déduction des prélèvements sociaux, c'est-à-dire tous les éléments qui sortent définitivement de l'Organisation constituant une recette à disposition des employés.

Sont considérés comme composants de la rémunération :

- Part fixe et variable de la rémunération.
- Les compléments de salaires.
- Les bonus.
- Distributions de bénéfices.
- Autres prestations sociales volontaires.

La répartition des rémunérations comprend tous les employés (voir définition). "Avec une légitimité appropriée ou validée" il faut

comprendre que tous les salariés peuvent faire un autre arrangement de manière consensuelle et démocratique. Dans ces cas-là, le maximum d'écart autorisé entre salaire le plus bas et salaire le plus haut ne doit pas dépasser 1:20 (voir aspect négatif C2.4).

Un « salaire vital » n'est pas équivalent au salaire minimum. Il est indépendant pour chaque localisation de l'Organisation, afin de pouvoir considérer le coût de la vie au niveau régional.

C2.2 Organisation du temps de travail

Le temps de travail est un temps de vie. L'utilisation efficace et efficiente du temps du salarié mis à contribution de l'Organisation est respectueuse et valorisée. Si la réduction et l'adaptation individuelle du temps de travail est le but déclaré de l'Organisation, alors il y a recherche active de compatibilité entre participation à la vie professionnelle et participation à la vie sociale.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Comment les heures de travail sont-elles enregistrées dans l'organisation ? Comment sont réparties les charges de travail ?
- Quel rôle jouent les heures supplémentaires dans le succès de l'organisation ?
- Comment les possibilités de participation sociale des salariés peuvent-elles être étendues ?
- Quelles sont les possibilités offertes dans l'organisation pour organiser soi-même le temps de travail ?



Indicateurs recommandés :

- Heures de travail hebdomadaires à l'échelle de l'entreprise (par exemple : 35 heures).
- Heures supplémentaires effectuées.



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Une procédure d'autodétermination du temps de travail hebdomadaire est développée. Les heures de travail hebdomadaires sont ajustées individuellement en fonction des besoins et autodéterminé par les salariés.

EXPERIMENTE

Le temps de travail hebdomadaire défini au sein de l'Organisation est au maximum de 30 heures. Avec la légitimité appropriée et validée par tous les salariés, les heures de travail hebdomadaires peuvent être adaptées aux besoins de l'Organisation. La légitimité de ces heures de travail hebdomadaires doit être renouvelée à chaque fois que nécessaire.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Des mesures et de la formation sont initiées et soutenues afin d'assurer aux salariés une approche consciente des heures de travail et de la pratique des heures supplémentaires.

PREMIERS PAS

Une répartition équitable de la charge de travail / heures de travail est régulièrement analysée et thématifiée.

NIVEAU DE BASE

Les exigences légales minimales sont remplies.

Outils d'évaluation / interprétations

Le temps de travail hebdomadaire défini (également appelé parfois temps de travail normal) fait référence à l'emploi à plein temps et sert de référence pour l'emploi à temps partiel.

Les heures supplémentaires sont essentiellement compensées en temps libre. En vue d'optimiser les processus d'exploitation, les heures supplémentaires peuvent être utilisées si elles ne dépassent pas en permanence 10% du temps de travail hebdomadaire.

Si l'enregistrement des heures supplémentaires n'est pas effectué, ou si aucune estimation réaliste des heures supplémentaires n'est possible, alors il y a un rajout forfaitaire de 4 heures.

Avec « une légitimité appropriée ou validée » il faut comprendre que tous les salariés peuvent faire un autre arrangement en matière de temps de travail, à condition que cela soit fait de manière consensuelle et démocratique.

C2.3 Structure de la relation au travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée

La relation de travail contractuellement réglementée influence de manière significative le bien-être des employés. La conception individuelle de la relation de travail et la sécurité des lieux de travail permettent aux salariés une planification à long terme et une compatibilité des champs d'activité professionnelle et non professionnelle, par exemple de l'éducation des enfants, les soins, des activités dans des clubs ou associations, ou dans des engagements politiques.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quels sont les modèles d'organisation du travail proposés dans l'entreprise ?
- Quelles sont les mesures proposées par l'entreprise pour assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée ?



Indicateurs recommandés :

- Liste de tous les modèles d'organisation du travail disponibles.

- Nombre de salariés disposant de modèles d'organisation du travail individuels (par exemple : emploi à temps partiel, emploi à temps partagé).



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Une méthode d'autodétermination des modèles de travail est en cours d'élaboration. Les modèles de travail sont personnalisés aux besoins et autodéterminés par les salariés.

EXPERIMENTE

Des conditions de travail adaptées à la situation de vie individuelle sont possibles et sont prises en compte par un nombre important de fonctions hiérarchiques (cadres, chefs d'équipes...), pour aller dans le sens d'un ancrage dans la culture de l'Organisation.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Les salariés ont la possibilité d'utiliser et de choisir parmi différents modèles de travail flexibles.

PREMIERS PAS

Les modèles de travail disponibles sont régulièrement analysés et discutés.

NIVEAU DE BASE

Les exigences légales sont respectées. Le temps partiel peut être pris en compte.

Outils d'évaluation / interprétations

Le rôle exemplaire des dirigeants et du management est particulièrement important à prendre en compte.

Quelques définitions :

- modèles de travail flexibles : définis par l'organisation, peuvent être utilisés par les employés.
- modèles de travail individualisés : ce sont des solutions sur mesure pour les des salariés pris individuellement.

La restriction de l'autodétermination est possible s'il y a des intérêts opérationnels existentiels (en consultation avec le comité d'entreprise ou un organe représentatif légitimement choisi).

C2.4 Aspect négatif : Injustices ou inéquités dans la gestion des contrats de travail

Pour les contrats de travail qui mettent en péril les moyens de subsistance des salariés, ou présentent le risque d'augmenter le fardeau/poids du côté des salariés, comme dans le cas des contrats verbaux, il faut supposer que c'est uniquement lors de la survenue d'une situation d'urgence. Sinon, il est question d'exploitation des salariés par l'Organisation et d'auto exploitation par les salariés aux mêmes.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Peut-on garantir à tous les salariés un « salaire intéressant » et, dans la négative, quelles en sont les raisons ?
- Quel rôle le temps de travail « investi » joue-t-il dans la progression de carrière ou dans l'évaluation de l'engagement des salariés ?
- Quel est le salaire pertinent pour les salariés fragiles ou le personnel en formation (par exemple les apprentis, les stagiaires, les étudiants qui remplissent une mission ou les jobs d'été) ?
- Quel est le risque encouru par les travailleurs temporaires (par exemple pendant le travail saisonnier) et quelles sont les conditions pouvant générer une compensation des risques ?
- Quels sont les délais (périodes d'essais et/ou de préavis par exemple) sur les contrats de travail respectant à la fois les intérêts de l'entreprise et les intérêts des salariés ?



Indicateurs recommandés :

- "Salaires intéressants" en fonction du lieu d'implantation de l'entreprise.
- Revenus.
- Nombre de salariés.
- Gains maximum et minimum.

- Nombre de contrats à temps partiels.
- Nombre de contrats de zéro heure.
- Durée minimale et maximale des contrats de travail des salariés temporaires et des salariés à temps partiels.
- Nombre de tous les salariés (y compris les travailleurs temporaires et les salariés à temps partiels).
- Nombre de travailleurs temporaires et des salariés à temps partiels.
- Durée des contrats de travail à durée déterminée.
- Part des contrats de travail à durée déterminée.
- Quelles pratiques de prolongation des contrats de travail à durée déterminée ?



Les niveaux d'évaluation et points

- Des salaires « indignes » malgré les profits de l'organisation.
- L'écart entre les gains les plus élevés et les plus bas est au-delà des 1 :20.
- Des salaires dont les paiements sont suspendus de façon permanente ou régulièrement retardés.
- Différences de revenus pour des activités similaires en fonction des caractéristiques externes (sexe, race, âge) supérieures à 10%.
- Des clauses forfaitaires ou globales, selon lesquelles les "heures supplémentaires" à réaliser, sont incluses automatiquement concernent plus de 10% de tous les contrats de travail.
- Des contrats de travail à durée déterminée qui dépassent une période de plus de deux ans, ou qui ont été prolongés deux fois au cours de cette période.
- Emploi temporaire s'il a une durée de plus de six mois ou s'il concerne plus de 10% des salariés.
- Contrats zéro heure.

Outils d'évaluation / interprétations

Il s'agit d'une image globale des comportements contraires à l'éthique. Chacune de ces conduites contraires à l'éthique peut entraîner une diminution de 50 POINTS et toutes les actions peuvent conduire à une réduction de 200 POINTS.

Dans « intérimaire », il faut comprendre le recours au travail intérimaire et le travail saisonnier.

Si, du fait de formations ou de stages pratiques, il y a un résultat mauvais pour l'Organisation, alors l'effort investi doit être comparé avec d'autres Organisations, ce qui peut alors redresser le résultat.

Le travail bénévole doit être évalué séparément, car c'est un engagement essentiellement volontaire de la part des salariés. Pour éviter que les salariés ne s'auto-exploitent, une attention particulière doit être accordée à la formation et au reporting (pour un suivi des heures) en particulier dans les grandes institutions caritatives et le bénévolat ou le volontariat lors d'événements majeurs.

C3. Promotion du comportement environnemental des salariés

Les entreprises pionnières sont des multiplicateurs clés pour renforcer la conscience écologique des salariés. Par conséquent, la fonction de modèle et la politique d'incitation des entreprises ont un rôle clé à jouer dans et pour la promotion de la conscience et le comportement écologique dans la vie professionnelle quotidienne des salariés.



Une entreprise EBC ...

- développe une conscience écologique et favorise le comportement écologique des salariés.
- crée le cadre et les conditions nécessaires pour la mise en œuvre de projets durables, qui permettent de promouvoir le comportement écologique des salariés.
- contribue par le biais de sa culture d'entreprise et de ses processus internes à la mise en œuvre d'actions et de mesures ayant des aspects écologiques essentiels.



Questions introductives :

- Comment influençons-nous l'alimentation pendant les heures de travail ?
- Comment traitons-nous le sujet de la mobilité, et en particulier vers le lieu de travail ou comment nous rendre au travail ?
- Quelles mesures prenons-nous pour promouvoir et encourager des pratiques écologiquement viables de la part de nos salariés ?

C3.1 Alimentation pendant les heures de travail

Environ un tiers de l'empreinte écologique moyenne est liée à la nourriture. Un changement écologique nécessite également des évolutions dans la prise de conscience sur les liens et impacts écologiques pour développer de nouvelles habitudes alimentaires.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quelle valeur l'entreprise attache-t-elle à l'origine bio-régionale de ses aliments sur le lieu de travail et à quoi cela ressemble-t-il dans la pratique quotidienne ?
- Quelles sont les offres disponibles dans le restaurant d'entreprise ? Y a-t-il une cuisine / une possibilité de se faire la cuisine / ou une livraison (par exemple : restauration livrée directement par un producteur local ou directement à la ferme : exemple : corbeille de fruits) ?



Indicateurs recommandés :

- Proportion d'aliments provenant de sources biologiques, écologiques ?



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Nutrition principalement sans viande (> 75%). Aliments principalement locaux, saisonniers, certifiés biologiques, si possible issus de l'agriculture solidaire. La viande provient du pâturage local.

EXPERIMENTE

Nutrition majoritairement (> 50%) sans viande (> 50%), Les aliments sont principalement locaux, saisonniers et certifiés bio. La viande provient du pâturage local.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Un engagement clair de l'entreprise pour des habitudes alimentaires durables/écologiques (consommation significativement réduite de produits animaux dans la restaurant de l'entreprise).

PREMIERS PAS

Premières approches pour promouvoir des modèles nutritionnels durables/écologiques, par ex. proposition d'un repas végétarien, des avantages dans les restaurants bio; panier de fruits.

NIVEAU DE BASE

L'entreprise ne prend pas de mesures pour promouvoir de saines habitudes alimentaires. Les options nutritionnelles existantes ne contredisent pas clairement les habitudes alimentaires saines.

Outils d'évaluation / interprétations

- La taille de l'Organisation est cruciale pour les propositions alimentaires. Les petites entreprise ne peuvent pas proposer de restaurant d'entreprise, mais pourraient organiser de la restauration, par exemple un panier de fruits pour les salariés.
- Même si aucune cuisine d'entreprise n'est disponible, des facteurs incitatifs positifs peuvent être proposés, tels que des coopérations avec des restaurants végétariens biologiques locaux, ou des magasins d'alimentation naturelle bio, etc. Cela a un effet positif en termes de santé au travail.

C3.2 Mobilité sur le lieu de travail

Environ un cinquième de l'empreinte écologique est attribué au transport de passagers, dont plus de 90% sont attribués au trafic aérien et la voiture. La mobilité sur le lieu de travail en représente un facteur important pour la réduction des émissions néfastes.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quels moyens de transport les salariés utilisent-ils pour se rendre sur leur lieu de travail ?
- Quelles sont les possibilités des salariés pour se rendre à leur travail par des moyens plus respectueux de l'environnement ?
- Quelles incitations sont mises en œuvre pour soutenir des comportements de mobilité respectueux de l'environnement – y compris lors de voyages d'affaires ?



Indicateurs recommandés :

- Proportion de déplacements en voiture ou en transports en commun ou à vélo ou à pied.



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Grâce à la politique d'incitation interne, TOUS les employés utilisent des transports publics, le vélo, le co-voiturage ou, en option, le télétravail.

EXPERIMENTE

Grâce à la politique d'incitation interne, une majorité d'employés utilisent des transports publics, le vélo, le co-voiturage ou, en option, le télétravail. Il existe un soutien par d'autres mesures: les places de stationnement ne sont autorisées que pour les personnes pratiquant le covoiturage, stationnement pour les employés, l'accessibilité à l'entreprise est un important critère, voire décisionnel, pour le choix de l'emplacement de l'entreprise, fourniture de bicyclettes de fonction, etc...

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Une politique de mobilité durable cohérente est en place. Par exemple, si aucun réseau de transport public n'est disponible, proposition attrayante pour du co-voiturage, participation à des initiatives cyclistes externes, politique de choix de véhicules de fonction (<130 g CO₂ / km), formation à la consommation économique de carburant lors de la conduite, incitations financières pour l'utilisation des transports publics, places de stationnement réservées aux vélos.

PREMIERS PAS

Les approches d'une politique de mobilité durable sont visibles: soutien à l'utilisation des transports publics, remise en cause de la politique des voitures de société, choix des moyens de transport pour les voyages d'affaires selon les aspects écologiques, etc. Des installations de parking-vélos sont disponibles.

NIVEAU DE BASE

L'entreprise ne recourt pas à des incitations non écologiques pour combler les distances d'approche.

Outils d'évaluation / interprétations

En fonction des contextes (lieu de travail en périphérie des villes, bureau en centre urbain, localisation excentrée, etc.), il existe diverses possibilités ou facteurs d'incitation pour mettre en place ou favoriser la mobilité douce :

- Billets pour les transports en commun.
- Réduction des kilomètres parcourus grâce à la technologie de l'information, au télétravail.
- Transport organisé en interne par l'entreprise.
- Soutien au covoiturage.
- Mise à disposition de vélos de fonction et de places de parking couvertes et protégées.
- Réduction de l'utilisation des voitures de service, etc.

C3.3 Culture organisationnelle, sensibilisation à la conception ou la mise en œuvre de processus écologiques

Pour développer et soutenir la mise en œuvre de comportements écologiques il est souvent nécessaire de s'appuyer sur des connaissances, des conseils et des exemples issus de la pratique. Un concept opérationnel est utile pour développer une culture d'entreprise et des habitudes comportementales nouvelles.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Comment la culture d'entreprise peut-elle être décrite sous l'angle d'aspects écologiques ?
- Quel rôle jouent les questions écologiques dans la formation continue et le recrutement ?
- Quelles activités de sensibilisation ont lieu dans l'entreprise (formation, recrutement, autres...) ?
- Quelle stratégie l'entreprise poursuit-elle en ce qui concerne le comportement environnemental de ses salariés (aussi bien sur le plan professionnel que sur le plan privé) ?



Indicateurs recommandés :

- Conscience (par les salariés) de la politique d'entreprise sur le comportement environnemental (en%).
- Niveau d'acceptation des salariés des offres à visée écologique proposée par l'entreprise (en%).



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Il existe des programmes de sensibilisation « institutionnalisés » pour tous les salariés, avec par exemple, des sondages réguliers où est thématisé l'aspect comportements liés à l'écologie. Il existe des approches innovantes pour l'évolution de la conscience écologique.

EXPERIMENTE

Les aspects écologiques sont fermement ancrés dans les programmes de formation. Le recrutement s'effectue en tenant compte de la conscience écologique. Les salariés sont régulièrement impliqués dans les prises de décisions environnementales.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Premières mesures systématiques pour transmettre les aspects écologiques à tous les collaborateurs, par exemple par des programmes de formation continue, l'implication au cas par cas des salariés dans les intérêts écologiques, des événements de communication et d'information, des panneaux incitatifs dans les bureaux, la thématisation des aspects écologiques dans les bulletins d'informations (newsletter). Les managers donnent l'exemple de comportements écologiques, en ne prenant, par exemple, pas de voiture de fonction de prestige.

PREMIERS PAS

L'entreprise recommande de manière ponctuelle le respect de pratiques environnementales.

NIVEAU DE BASE

Il n'y a pas de contradictions visibles en rapport avec le développement durable dans les comportements et dans la culture d'entreprise.

Outils d'évaluation / interprétations

La mise en œuvre peut avoir lieu à différents niveaux et laisser beaucoup de liberté pour la créativité et l'innovation :

- l'intégration des aspects écologiques dans le système de suggestion d'entreprise et dans la formation continue, ateliers de réflexion autour de l'empreinte écologique de l'entreprise, ateliers liés à la réalisation du bilan EBC.
- pot commun budgétaire pour des projets écologiques externes proposés par les salariés.
- « avantages sociaux verts » (par exemple, soutien financier à des activités privées, à de l'isolation thermique, ??? à la place d'une voiture de fonction)
- la politique de recrutement implique un critère visant l'évaluation de la conscience environnementale des futurs salariés.

C3.4 Aspect négatif : Indications sur le gaspillage / la tolérance du comportement non-écologique

Si dans l'entreprise, il est évident que des comportements nocifs pour l'environnement sont tolérés, ou qu'il y a un gaspillage évident des ressources, alors le constat est là : c'est dommageable pour le bien commun, pour la communauté.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Lesquels des aspects négatifs ci-dessous s'appliquent dans l'entreprise?



Les niveaux d'évaluation et points

- NIVEAU DE BASE : PAS DE POINTS EN MOINS : L'entreprise a des risques faibles d'exploitation du pouvoir lié à sa part de marché ou réduit au minimum l'impact potentiel négatif du fait de ses parts de marché existants.
- 100 POINTS EN MOINS : il y a des indications concrètes et solides qui montrent que les fournisseurs sont, dans une moindre mesure, sous l'influence du pouvoir de marché de l'entreprise.
- 200 POINTS EN MOINS : L'entreprise utilise manifestement son pouvoir de marché au détriment du fournisseur.
- 200 POINTS EN MOINS : Par son propre comportement, l'entreprise contribue à l'impact socialement négatif chez le fournisseur.

Les points négatifs sont à attribuer selon les éléments suivants :

- 10 POINTS EN MOINS : Il y a des véhicules commerciaux de la classe dite supérieure (> 180g/km de CO₂).
- 10 POINTS EN MOINS par règle trouvée (dans des instructions par exemple) : Il y a des règles commerciales qui encouragent des pratiques qui ont un impact écologiquement inférieur, alors que des dispositions ayant moins d'impacts écologiques négatifs existent. Exemple prendre l'avion au lieu de prendre le train car moins cher.
- 5 POINTS EN MOINS : Il existe des offres consommateurs dont les contenus sont sous des emballages trop nombreux (capsules de café, emballages alimentaires en PET, offre de boissons en emballages uniques jetables, etc.), alors que des alternatives existent.
- 10 POINTS EN MOINS : par interdiction donnée dans l'entreprise. Exemple : Il y a des interdictions sur l'utilisation de produits écologiquement durables, par ex. l'utilisation de papier recyclé.

- 10 POINTS EN MOINS : dans le fonctionnement quotidien de l'entreprise, il y a des évidences en matière de comportements non écologiques. Exemple : pas de tri des déchets (déchets ménagers, déchets industriels, déchets sans séparation en matériaux, etc.).

Chaque situation trouvée est évaluée individuellement, les points sont ensuite additionnés.

Un maximum de 100 points peut être déduit.

C4. Co-décision interne et transparence

L'entreprise ou l'organisation est un lieu de participation et de contribution actives par tous les salariés. Tous les employés peuvent soumettre leurs idées, suggestions ou impulsions et ainsi prendre part à une coresponsabilité, et contribuer au bien-être de l'entreprise.

L'identification avec l'entreprise ou l'organisation augmente, et la sagesse apportée par tous est sollicitée et mise en œuvre.



Une entreprise EBC ...

- rend toutes les données existantes, même critiques, transparentes, accessibles et facilement compréhensibles pour les salariés.
- a des dirigeants légitimés et évalués par les salariés.
- permet à chaque équipe d'exercer un degré élevé de responsabilité et de liberté de choix.
- permet aux employés d'exprimer leurs intérêts, contributions ou idées, et ainsi de contribuer activement et de prendre part aux décisions.



Questions introductives :

- Comment vivons-nous la valeur « transparence » et la valeur « participation » dans notre organisation ?
- Quelles sont les expériences passées acquises en la matière ?
- Quelles sont les craintes et les réserves concernant plus de transparence et plus de participation ?
- Quels sont les avantages et les potentiels d'une plus grande transparence et d'une plus grande participation ?

C4.1 Transparence interne

La transparence est une condition préalable essentielle à la co-décision. Quand les employés ont un accès à toutes les informations essentielles, ils peuvent se former une opinion et contribuer activement. En principe, toutes les données devraient être librement disponibles et communiquées de telle manière qu'elles soient facilement compréhensibles par les salariés.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quelles sont les données de l'entreprise disponibles pour les salariés ? Sous quelle forme ?
- Dans quelle mesure les salariés peuvent-ils accéder facilement ou non aux données ? Quels obstacles physiques, intellectuels ou autres existent-ils ? Et pourquoi ?
- Quelles données critiques ou essentielles ne sont pas disponibles pour les salariés ? Pourquoi ?
- Que fait-on pour que les données financières puissent être facilement comprises par tous les salariés ?



Indicateurs recommandés :

- Degré de transparence des données critiques et essentielles (estimation en %).



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Toutes les données essentielles, sensibles et critiques sont transparentes, accessibles et compréhensibles pour tous les salariés : la culture de la transparence est une réalité dans l'entreprise.

EXPERIMENTE

Presque toutes les données essentielles, sensibles et critiques sont transparentes, accessibles et compréhensibles pour tous les salariés : la culture de la transparence se vit depuis quelques années dans l'entreprise.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Seules certaines données essentielles, sensibles et critiques sont transparentes, accessibles et compréhensibles pour tous les salariés. Depuis un à deux ans, des mesures structurées sont prises pour plus de transparence.

PREMIERS PAS

La question de la transparence est posée et quelques actions visant plus de transparence sont déjà planifiées.

NIVEAU DE BASE

Les données exigées par les textes législatifs sont diffusées. La transparence existe dans le périmètre défini légalement.

Outils d'évaluation / interprétations

- Les données sensibles, critiques sont par exemple : les procès-verbaux des organes de la dirigeance, la structure salariale de l'entreprise, rapport sur la répartition des revenus, la comptabilité analytique interne, les décisions sur les embauches et licenciements.
- Les données essentielles sont toutes les données nécessaires pour certaines décisions, et en particulier celles qui concernent l'existence même de l'entreprise.
- La limite de transparence est : les dispositions légales de protection des données, la confidentialité compréhensible pour les données très personnelles des salariés, ainsi que des connaissances précieuses de l'entreprise (brevets par exemple, secrets de fabrication...).

C4.2 Légitimité des gestionnaires ou de l'encadrement

Les employés vivent avec leurs cadres dans la vie quotidienne des entreprises. Ce sont eux qui peuvent au mieux juger de l'utilité de leurs cadres dans la mise en œuvre de l'objet de l'entreprise. Plus la possibilité de co-décision et d'apports de nouveaux éléments par les employés est élevée, alors plus l'autorité réelle des cadres sera élevée, et plus les employés seront motivés à s'impliquer.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Comment les leaders sont-ils sélectionnés et par qui ? Sont-ils choisis et installés selon un principe « top down » ou « bottom up » ?
- Quelles sont les opportunités offertes aux membres de l'équipe de contribuer au choix ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
- Quelles mesures prises à l'issue des processus feedback des salariés vis-à-vis de leurs supérieurs ou encadrants ?



Indicateurs recommandés :

- Pourcentage de cadres légitimés par la consultation / la discussion / la codétermination / la codécision de leurs propres salariés.



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Tous les managers - y compris le directoire - sont choisis et évalués périodiquement par les salariés. Les salariés peuvent aussi décider de ne plus choisir un de leurs cadres ou dirigeants. La culture de la légitimité des cadres est une réalité.

EXPERIMENTE

Les managers de proximité sont choisis et évalués périodiquement par les salariés. L'évaluation menée est suivie de mesures de développement pour les cadres. Les salariés peuvent aussi décider de ne plus choisir leur cadre de proximité. Ces pratiques existent depuis quelques années déjà.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Des avis sont sollicités ou il existe une participation active pour la nomination du manager de proximité. Les cadres sont évalués lors d'entrevues ou d'évaluations régulières

PREMIERS PAS

La question de la légitimité du leadership est prise en compte, des mesures pour plus de participation à la décision sont planifiées.

NIVEAU DE BASE

Les managers sont nommés sans la participation des salariés.

Outils d'évaluation / interprétations

- "Périodiquement" doit être entendu comme la réélection régulière des dirigeants.
- Dans la procédure électorale, les formes de « décision consensuelle » sont préférables aux décisions issues d'une modalité par majorité pure. Ces formes de « décision consensuelle » sont à doter d'un critère plus élevé. "Consensuel" signifie différentes procédures ou modalités qui demandent l'approbation la plus élevée possible de toutes les parties concernées, par exemple : la "modération du consentement" de la sociocratie ou la méthode du "consensus systémique".
- Les salariés devraient pouvoir ne plus choisir tel ou tel cadre ou manager. Les salariés devraient avoir l'opportunité de franchir cette étape en cours de carrière.
- L'évaluation des cadres doit d'une part respecter l'anonymat autant que possible (protection des travailleurs) et d'autre part, disposer d'un forte densité d'informations, de telle sorte que les cadres puissent en tirer les leçons de l'expérience.

C4.3 Codécision des salariés

En principe, les salariés ont des compétences spécialisées et des compétences pratiques dans leurs domaines respectifs, et dans leur environnement de travail. Au niveau de leur équipe d'appartenance, prennent leurs décisions de manière autonome, décentralisée et globale.

A tous les autres niveaux, il y a des possibilités de co-décision via le principe ascendant (bottom up). Co-décision signifie aussi responsabilité partagée. Le droit à la co-décision repose sur le principe que les salariés doivent alors s'informer activement et développent leurs compétences en matière de prise de décisions. L'entreprise crée les conditions pour que cette co-décision soit possible et soutient les employés dans la voie de ces apprentissages.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- A quelles décisions les salariés peuvent-ils participer ? Par quels moyens ? Quelles modalités ?
- Quelles expériences de participation des salariés ont été réalisées ?
- Qu'est ce qui est mis en œuvre dans l'entreprise pour que plus de salariés puissent assumer plus de responsabilités et plus de décisions ?



Indicateurs recommandés :

- Part des décisions prises par consultation / participation / codécision (en%).



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

TOUTES les décisions essentielles ont été prises avec les salariés, par des modalités aussi consensuelles que possible. La culture de la participation des salariés est une réalité.

EXPERIMENTE

Quelques décisions essentielles ont été prises avec les salariés, par des modalités aussi consensuelles que possible : il y a quelques années de pratiques déjà dans ce domaine.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Les salariés sont consultés ou participent sur des sujets essentiels et des décisions.

PREMIERS PAS

Le thème de la participation est questionné, des mesures concrètes pour plus de co-décision sont planifiées.

NIVEAU DE BASE

Les droits statutaires et légaux de participation des salariés sont respectés.

Outils d'évaluation / interprétations

- Les décisions essentielles sont par ex. le budget, recrutements et licenciements, décisions politiques à long terme, ou décisions qui concernent un grand nombre de salariés, ou leur travail quotidien.
- Il ne s'agit pas ici d'une question de démocratie à la base de toutes les décisions. Mais il s'agit de trouver un juste équilibre entre participation des salariés, co-décision et efficacité ou pragmatisme.
- Ce qui est important, c'est que la co-décision couvre tous les niveaux de l'Organisation. Il peut par exemple, y avoir des délégués qui vont s'exprimer dans les niveaux supérieurs (approche ascendante ou bottom-up). Autre exemple : il pourrait s'agir de décisions démocratiques directes, mais dans ce cas, à partir d'un quorum de 10% des salariés, des décisions existantes pourraient être corrigées ou de nouvelles décisions pourraient être testées.
- Pour une prise de décision consensuelle, voir C4.2.

C4.4 Aspect négatif : Frein au fonctionnement des instances représentatives du personnel (comité d'entreprise)

Un comité social et économique CSE est un organe pour les salariés dans de nombreux pays européens, qui protège leurs intérêts dans l'entreprise. Idéalement, le comité d'entreprise et la direction s'enrichissent par le travail ensemble, qui se fait d'égal à égal (au même niveau, sur un même plan).



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Y a-t-il un comité d'entreprise ? Si non, pourquoi pas ?

- Quelles mesures alternatives l'entreprise prend-elle pour remplacer la création d'un comité d'entreprise ?
- Quelles sont les mesures de soutien pour la mise en place d'un comité d'entreprise ? Comment les salariés sont-ils encouragés à démarrer une entreprise ?



Indicateurs recommandés :

- Comité social et économique CSE: existant/non existant ? disponible/non disponible ? depuis quand ?



Les niveaux d'évaluation et points

Selon la gravité des freins posés au bon fonctionnement des instances représentatives et selon la taille de l'entreprise, il peut y avoir une diminution jusqu'à 200 POINTS.

Outils d'évaluation / interprétations

- Comité social et économique absent : s'il manque un CSE, il convient de vérifier si les salariés ont au moins des droits équivalents de codétermination et de consultations, même sans CSE. Tout ce qui se trouve en dessous de ces droits de participation possibles peut être interprété comme un frein à l'exercice de la représentation du personnel.
- Frein au fonctionnement du CSE : le comité social et économique existe, mais les employeurs freinent l'exercice de ses fonctions ou son élection, à travers différentes mesures de coercition. Une enquête anonyme auprès des salariés, les commentaires des employés licenciés ou des informations par la branche professionnelle ou les syndicats peuvent être utiles ici. La recherche de la preuve peut être inversée de sorte que l'entreprise doit prouver qu'elle ne contrarie en rien le bon fonctionnement des instances représentatives du personnel, ou qu'elle soutient activement l'exercice de ses droits.

D1. Relations éthiques avec les clients

Les clients, considérés comme personne ayant des besoins et des désirs sont au premier plan, et ne sont pas considérés avant tout comme potentiel de revenus pour l'entreprise. L'objectif de l'entreprise est de répondre au maximum à la satisfaction du besoin du client, pour un réel bénéfice pour le client. Cela va du développement de produits axés sur le client à une communication tout azimut avec lui, d'égal à égal, jusqu'à l'accessibilité de tous les points de contact avec le client. Les relations clients éthiques comprennent également la renonciation au profit ou à la réalisation d'un chiffre d'affaires si c'est dans l'intérêt des clients.



Une entreprise EBC ...

- veille à une relation d'égal à égal avec le client, ainsi qu'à la transparence et l'honnêteté, pour permettre le bien-être et la satisfaction dans une relation d'affaires partenariale.
- conçoit consciemment les produits et services, la communication et l'accessibilité en veillant à la facilité d'utilisation et l'opérabilité du produit ou du service proposé, depuis l'accès à l'information jusqu'au lieu de vente.
- renonce à la publicité déloyale, qui consisterait à embellir, déguiser, mettre de la pression, pour obtenir des avantages illégitimes du marché.



Questions introductives :

- Quels sont nos valeurs et nos principes envers les clients, et comment les mettons-nous en œuvre dans l'entreprise – depuis le développement de produits jusqu'à l'acquisition de clients (démarche commerciale) en passant par les attentions aux clients.
- Quels sont les freins et les difficultés d'accès que rencontrent les clients dans les processus de vente et d'utilisation des produits ou services proposés ?

D1.1 Communication décente et digne avec les clients

Les informations concernant l'entreprise et les produits sont centrés sur les besoins des clients, sont authentiques, complètes et sincères. La manière de traiter les réclamations est pragmatique et centrée sur les solutions, et donne suite à une diffusion d'informations pour améliorer les produits, les services et les processus internes à l'entreprise.

Un contact respectueux et à la bonne distance, tout comme la grande qualité du produit ou du service, vont entraîner une publicité par le bouche à oreille, par les recommandations des clients.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Comment gagne-t-on de nouveaux clients ? Comment sont traités les clients réguliers ? Quelles différences ?
- Comment l'entreprise s'assure-t-elle que les intérêts du client l'emportent sur ses intérêts commerciaux propres ?
- Comment les aspects éthiques sont-ils mis en évidence dans la publicité et dans le processus de vente ?
- Comment les souhaits et plaintes des clients sont-ils pris en compte ? Quelle démarche pragmatique mise en œuvre ?



Indicateurs recommandés :

- Aperçu des budgets pour le marketing, les ventes, la publicité : les dépenses engagées pour les actions ou les campagnes.
- Mode de paiement pour les commerciaux : part de la rémunération fixe et variable en %.
- Existence-ils des objectifs de ventes internes fixés par l'entreprise : oui / non ?



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Les relations clients d'égal à égal font partie du positionnement sur le marché. Des solutions innovantes pour le développement d'une communication décente et digne avec le client sont mises en œuvre dans l'entreprise de longue date.

EXPERIMENTE

En plus des directives éthiques en matière de vente, tous les points de rencontre avec les clients sont régulièrement interrogés en matière de satisfaction des besoins des clients, et en matière de relation d'égal à égal. Des améliorations sont régulièrement mises en œuvre suite à ces interrogations.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Des lignes directrices éthiques concrètes sont mises en œuvre en ce qui concerne l'acquisition et la prise en charge des clients. La publicité par « le bouche à oreille » est soutenue. Toutes les mesures sont obligatoires dans l'entreprise.

PREMIERS PAS

L'entreprise se préoccupe activement de répondre aux besoins réels des clients en termes de produits et services. L'acquisition et la prise en charge de nouveaux clients est réelle.

NIVEAU DE BASE

L'entreprise adhère aux règles de la concurrence loyale, maintient une communication honnête avec les clients et s'abstient de publicité comparative.

Outils d'évaluation / interprétations

L'évaluation des niveaux prend en compte trois sous-aspects :

- Publicité :
 - page d'accueil informative sur le web.
 - propagande de bouche-à-oreille grâce aux expériences client positives.
 - des mesures de publicité exemplaires sont informatives, éclairantes, authentiques et bienveillantes. L'initiative publicitaire est le fruit des clients : il n'y a que la publicité désirée (Permission Marketing).
- Processus de vente :
 - Les avantages pour les clients sont au premier plan, avant les avantages pour l'entreprise, ce qui signifie que l'on ne propose que des produits et des services qui profitent au client. Si nécessaire, des offres concurrentes sont recommandées si les propres produits et services ne correspondent pas au besoin du client.

- La rémunération des salariés n'est pas dépendante du volume des ventes. Les salariés ne sont pas soumis à des exigences internes concernant une pression sur les ventes.
- Un traitement attentionné est réservé aux « données client », c'est-à-dire que ces données ne sont utilisées qu'en interne, et ne sont pas partagées avec d'autres organisations, si cela n'est pas nécessaire pour la fourniture du produit ou de services.
- Service client :
 - Accès facile au service client,
 - Pragmatisme des solutions pour les clients, comme par exemple : échange simple avec remboursement du prix d'achat,
 - Liberté du client, sans engagement de leur part, et cela par principe,
 - Les clients anciens ont les mêmes avantages que les nouveaux clients.

Attention : particularité des start'up.

Les formes « plus actives » de publicité sont appréciées, jugées comme neutres au démarrage si elles sont appropriées, pertinentes, informatives et neutres.

D1.2 Accessibilité

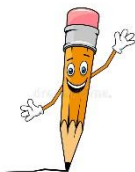
L'accessibilité concerne la facilité d'utilisation du produit ou du service, l'accès facile à l'information, le lieu de vente et le processus d'achat. Les obstacles physiques, visuels, techniques, linguistiques, culturels, intellectuels et financiers sont à éliminer autant que possible.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quels sont les obstacles à l'achat et à l'utilisation des produits et services proposés par l'entreprise ?
- Quelle catégorie de clients fragilisés sont pris en compte comme un groupe cible ?
- Comment l'accès et l'utilisation des produits et services sont-ils possibles pour les clients fragilisés ?

- Exclusivement pour le B2B : comment s'assurer que les entreprises plus petites et engagées ECB ont des conditions et des services équivalents à ceux des grands distributeurs ?



Indicateurs recommandés :

- Part des ventes (en% du portefeuille de produits ou services) achetés par des groupes de clients fragiles.



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Les produits et services sont spécialement adaptés aux exigences des adaptés à certains groupes de clients défavorisés. Il existe des produits/services spéciaux pour les groupes de clients défavorisés.

EXPERIMENTE

Les solutions aux principaux obstacles rencontrés par les groupes de clients défavorisés Elles sont pertinentes pour la stratégie de l'entreprise et sont largement appliquées. Elles sont appliquées dans l'entreprise, par exemple la tarification sociale ou des facilités d'accès adéquates.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

La distribution propose des solutions aux groupes de clients défavorisés pertinents, et des ressources adéquates sont mises à disposition pour l'encadrement. sont mis à disposition.

PREMIERS PAS

Les groupes de clients défavorisés pertinents sont identifiés. L'accès à l'information est bon.

NIVEAU DE BASE

Respecter les exigences légales en matière de traitement des groupes de clients défavorisés.

Outils d'évaluation / interprétations

Les groupes de clients défavorisés sont par ex. des ménages à faible revenu, des personnes avec des difficultés d'apprentissage, des personnes ayant un handicap physique, des personnes sans formation,

des personnes âgées, des personnes avec d'autres origines de langue, des personnes peu qualifiées sur le plan des techniques ou des pratiques.

Les ONG, les institutions ou Organisations à but non lucratif, des projets de la société civile ou petites et moyennes entreprises, établissements d'enseignement, de santé et d'éducation non commerciaux, services sociaux et micro-entreprises.

B2B : Les petites et moyennes entreprises et les entreprises régionales qui sont particulièrement intéressées par un engagement pour le bien commun, ont des conditions et des services équivalents à celles obtenues par les grandes entreprises.

D1.3 Aspect négatif : Publicité contraire à l'éthique

La liste ci-dessous qui cite des mesures promotionnelles individuelles décrit des pratiques difficilement conciliables avec une relation client éthique.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quelles activités de publicité ou de vente sont critiques ou pourraient être contraires à l'éthique ? Pourquoi ? Et quelles seraient les alternatives éthiques ?
- Quelles sont les actions de publicité diffusées par une page d'accueil web informative, par une documentation d'informations neutres sur les produits, par des fiches d'informations sur l'utilisation du produit, ou par des techniques de transfert de connaissances ?



Indicateurs recommandés :

- Proportion des dépenses publicitaires imputables à des campagnes éthiques ?
- Proportion des dépenses publicitaires contraires à l'éthique ?



Les niveaux d'évaluation et points

Chaque mesure peut atteindre jusqu'à 50 POINTS négatifs, toutes les mesures peuvent atteindre 200 POINTS négatifs.

➤ En interne :

- Bonus pour certaines ventes.
- Des chiffres de ventes annuels fixes, et/ou avec augmentation des objectifs de vente chaque année.
- La promotion de certains produits indépendamment des besoins des clients ou des besoins du marché.
- Des "Guides et Psycho-Training for Acquisitions", (entraînement des vendeurs par le biais de stages de psycho training) avec dénigrement des concurrents, l'exploration systématique des inclinations individuelles des clients potentiels, pour mettre en œuvre des stratégies de séduction manipulatrices.
- Mauvais usage des données ou vente de données, divulgation des données client sans mention explicite et sans consentement du client, non-respect des clauses de protection des données.

➤ En externe :

- Fausses déclarations, embellir ou dissimuler des informations, mettre en scène de fausses réalités.
- Publicité sexiste et stéréotypée, par exemple :
 - mettre en scène des femmes et des hommes, qui correspondent aux idéaux actuels de la beauté, mais qui n'ont pas de réels liens avec le produit,
 - utiliser des modèles et des clichés, tels que des femmes debout devant l'appareil de cuisson, faisant le ménage ou prenant soins des enfants.
- Stylisation de produits de tous les jours avec des symboles de statut social, ou en les mettant en rapport avec des valeurs qui ne sont que marginalement satisfaites par la consommation du produit :
 - par ex. les slogans "Parce que nous vous aimons" dans les transports publics ou "C'est ça le bonheur" pour les fabricants de crème glacée.
- Publicité de masse ou de la publicité, qui s'ingèrent de manière non sollicitée dans le monde quotidien des gens, sans que les personnes ne puissent s'y soustraire :
 - la publicité « Push » comme les affiches,
 - les bannières publicitaires sur les pages d'accueil internet,

- spots TV / radio.
- La publicité destinée aux enfants et aux adolescents pour qu'ils exercent une pression sur les parents.
- Système « boule de neige » ou marketing multi-niveaux (stratégies commerciales basées sur la transformation de l'ensemble de l'environnement social en clients).
- prix excessif ou inapproprié.
- offres publicitaires en-dessous du prix de revient.
- promotion ciblée vers la surconsommation, par exemple : "Tout ce que vous pouvez manger", "3 pour le prix d'1".
- publicité intrusive, par ex. visites de représentants non sollicités ou appels téléphoniques de masse ou les interpellations publicitaires dans les rues pour être adhérents d'une Association sans but lucratif .
- les numéros téléphoniques, les hotlines qui sont plus chères que les appels locaux : ou des temps de données techniques la boucle d'assistance téléphonique pour percevoir plus de frais de téléphone.

Outils d'évaluation / interprétations

L'évaluation dépend de l'impression générale des actions de publicité, comment cette publicité est travaillée en interne dans l'entreprise, et comment les clients peuvent être ainsi désavantagés.

D2. Coopération et solidarité avec les autres entreprises partenaires

La coopération et la solidarité avec les entreprises partenaires reposent sur une attitude d'appréciation réciproque et sur une attitude traitant le partenaire et les autres entreprises d'égal à égal. La compétition est considérée comme un défi sportif et conduite d'une manière transparente et respectueuse, et non pas conduite et vécue comme une concurrence sauvage.



Une entreprise EBC ...

- voit la concurrence et les autres entreprises comme une complémentarité sur le marché.
- collabore avec d'autres entreprises qui proposent des solutions et des offres qui reconnaissent et servent les besoins des clients.
- offre un soutien désintéressé à d'autres entreprises dans des situations d'urgence.



Questions introductives :

- Qu'est ce qui caractérise notre attitude coopérative et solidaire envers les autres entrepreneurs ?

D2.1 Coopération avec des entreprises partenaires



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quelles sont les entreprises avec laquelle l'entreprise coopère déjà et quels sont les objectifs poursuivis ?
- Avec quelles entreprises les coopérations seront-elles recherchées à l'avenir et dans quels domaines ?
- Dans quels domaines les connaissances et les informations sont-elles partagées avec d'autres entreprises ?
- Quelles mesures sont en train d'être mises en œuvre ou sont planifiées pour faire évoluer et améliorer les normes et standards de la branche ?



Indicateurs recommandés :

- Quel est le temps (durée) et/ou quelles sont les ressources investis dans les produits ou services créés en coopération, proportionnellement au temps total consacré à la création des produits et services de l'entreprise ? (en heures/an ou en % de part)
- Quel pourcentage du temps/revenu est dépensé/réalisé grâce à des collaborations avec les entreprises suivantes :
 - Les entreprises qui s'adressent au même groupe client cible (également régionalement).
 - Les entreprises du même secteur qui s'adressent à un groupe client différent au niveau régional.
 - Les entreprises du même secteur dans la même région, avec un public cible différent.
- Dans lequel des domaines suivants l'entreprise est-elle impliquée ? (Nombre: x / 3)
 - Coopération avec les initiatives de la société civile pour améliorer les standards environnementaux / sociaux / qualitatifs de la branche d'activités ?
 - Contribution active à l'élévation des standards légaux dans la branche (Lobbying Responsable).

- Participation à des initiatives visant à accroître les normes environnementales / sociales / qualitatives de la branche.



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

L'offre est, en principe, le résultat d'un travail en coopération (si possible). Les savoirs et les informations sont mis à disposition sans limites à toutes les entreprises partenaires. Les standards de la branche ont pu évoluer grâce à cela (une transposition active).

EXPERIMENTE

Premières coopérations avec des entreprises de la même branche ont été mises en œuvre. Les savoirs et les informations sont mis à disposition à toutes les entreprises partenaires de la branche. La coopération permet de faire évoluer les standards de la branche.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Les premières coopérations avec des entreprises d'autres branches ou venant de régions plus éloignées ont été mises en œuvre. Il y a une recherche active d'entreprise partenaire. Les savoirs et les informations sont mis à disposition d'entreprises partenaires d'autres branches.

PREMIERS PAS

Il existe une attitude ouverte aux entreprises partenaires. Il y a une disposition à la coopération. Les coopérations sont la conséquence d'une demande faite par les autres. Les savoirs et les informations sont mis à disposition sur demande.

NIVEAU DE BASE

L'entreprise n'agit ni avec ni contre d'autres entreprises, et n'avantage aucune d'entre elles.

Outils d'évaluation / interprétations

L'évaluation devrait prendre en compte si la coopération s'adresse à des entreprises qui ont le même groupe cible (régional) ou à des entreprises ayant un contenu et une localisation régionale différents et servant ainsi un groupe cible différent.

Des coopérations peuvent être réalisées tout au long de la chaîne de valeur dans différents domaines : R&D, marketing coopératif, moyens de production, proposition commune de produits et de services, etc.

Les savoirs et les informations peuvent être diffusés de différentes manières (fonction des objectifs et des objets de l'entreprise) : depuis une publication sur la page d'accueil web, dans des brochures ou de la documentation sur le transfert de connaissances, dans des ateliers

(workshops) ou des discussions jusqu'à la protection de la propriété intellectuelle ainsi que l'octroi des licences d'utilisation.

L'objectif de l'évaluation devrait être de questionner le but recherché dans et par la coopération : l'amélioration de la qualité et de la durabilité des produits et services pertinents.

Elévation des standards de la branche à travers :

- audits externes,
- certifications (labels),
- des contrôles indépendants,
- la participation aux initiatives de la branche et/ou de la région afin d'améliorer les offres centrées sur la durabilité,
- la participation aux initiatives d'action collective pour prévenir et minimiser le risque de corruption.

D2.2 Solidarité avec les entreprises partenaires

La solidarité avec les autres entrepreneurs se manifeste dans la cohésion et dans l'altruisme mutuel, par le soutien dans des situations difficiles ou des goulots d'étranglement. Cette solidarité peut se traduire par la transmission de personnel, la transmission de commandes, la mise à disposition de ressources financières ou de technologies. Aucune contrepartie n'est attendue. Le soutien pour que l'entreprise puisse s'aider elle-même est au premier plan, sans qu'elle ne perde trop de responsabilité à son niveau.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Dans quels domaines l'entreprise agit-elle de manière solidaire envers les entreprises partenaires et soutient-elle de manière désintéressée ?



Indicateurs recommandés :

- Combien de salariés ou d'heures de travail ont été :
 - mises à disposition d'entreprises d'autres branches pour soutenir les entreprises partenaires à court terme ?
 - partagé avec des entreprises de la même branche afin de soutenir les entreprises partenaires à court terme ?
- Combien de commandes ont été envoyées à des entreprises partenaires :
 - à d'autres entreprises de branches différentes pour soutenir les entreprises partenaires à court terme ?
 - à d'autres entreprises de la même branche afin de soutenir les entreprises partenaires à court terme ?

(Montant des commandes, % de part par rapport au nombre total de commandes, % du chiffres d'affaires)

- Quel est le montant total du financement qui va aux entreprises ...
 - d'autres branches afin de soutenir les entreprises partenaires à court terme ?
 - de la même branche afin de soutenir les entreprises partenaires à court terme ?

(Montant, % du chiffre d'affaires / bénéfice)



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Les alliances solidaires avec d'autres entreprises sont pratiquées dans le cadre du modèle commercial.
L'offre d'aide et de partage est communiquée publiquement, accessible à tous sans restriction.

EXPERIMENTE

Il existe une vaste expérience en matière de partage de la main-d'œuvre, des commandes, des ressources financières, de la technologie dans les situations d'urgence ou pour soutenir les coentreprises. L'aide et le partage avec d'autres entreprises du même secteur sont très importants.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Il existe de premières expériences de transfert de main-d'œuvre, de commandes, de moyens financiers, technologie dans des situations d'urgence ou pour soutenir des coentreprises.

PREMIERS PAS

Il y a une volonté pour une action en solidarité.
Solidarité sur demande: il y a une réaction aux appels à l'aide et aux demandes.

NIVEAU DE BASE

L'entreprise n'aide pas d'autres entreprises en principe.

Outils d'évaluation / interprétations

L'assistance de toutes sortes peut être différente, en fonction de l'objet de l'entreprise et la situation d'urgence: cela peut aller depuis l'ouverture de son réseau par le biais de contacts, ou le conseil pour des solutions individuelles jusqu'à un transfert de commandes, si cela peut aider l'entreprise.

D2.3 Aspect négatif : Abus de pouvoir de marché vis-à-vis des entreprises partenaires

Parfois, les entreprises développent des comportements et des attitudes basiques qui sont des comportements nuisibles envers les autres entreprises. Au premier plan, on peut trouver la mise en avant, une meilleure image de sa propre entreprise, avec des tentatives d'incomber aux entreprises partenaires des inconvénients, des difficultés et les pertes, dans un esprit de nuisance.

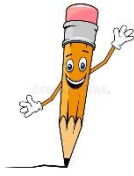
Les objectifs et les réalisations sont mutuellement exclusifs entre deux entreprises. Le propre succès a un impact et se fait sur le dos d'autres entreprises ou de clients (situations gagnant-perdant).



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Dans quels domaines l'entreprise pourrait-elle perturber, bloquer ou nuire à d'autres entreprises ?

- Quel rôle faut-il jouer pour conquérir des parts de marché ou comment l'objectif de leadership du marché est-il géré ?



Indicateurs recommandés :

- Existe-t-il une comparaison (meilleure / moins bonne ou dans l'USP) entre les performances et les offres des entreprises partenaires dans la communication ?
- Existe-t-il une stratégie de prix de dumping pour au moins un produit ou service ?
- Y a-t-il des ententes cachées avec d'autres entreprises en ce qui concerne les prix ?
- La maximisation de la part de marché est-elle ancrée dans la stratégie de l'entreprise au détriment des entreprises partenaires, des clients ou des producteurs ?
- Y a-t-il dépôts de nombreux brevets pour des idées de produits (développées en propre) qui ne sont pas poursuivis ou utilisés ? Ceci pour empêcher ou bloquer d'autres entreprises dans la poursuite de leurs développements / leur recherche / leur innovation ?



Les niveaux d'évaluation et points

- Comportements préjudiciables envers les entreprises partenaires ou accent fort mis sur les avantages de sa propre entreprise et des comparaisons désavantageuses avec l'entreprise partenaire : l'accent est mis sur votre propre avantage et non sur le meilleur service ou produit pour le besoins du client.
- Discrédit (subliminal) des entreprises-partenaires.
- Objectifs stratégiques de l'entreprise : maximiser la part de marché au détriment des autres ou au détriment des consommateurs ou de producteurs : cela est ancré dans les pratiques. L'objectif est de pousser d'autres entreprises dans leurs retranchements.
- De nombreux brevets pour des idées de produits, sont déposés, alors que ces produits ne sont pas développés en interne et ne

sont pas utilisés, alors que cela pourrait bloquer le développement ou l'innovation pour d'autres entreprises.

- Abus de position dominante au détriment des clients par un dumping des prix ou des ententes cachées sur les prix et des cartels.

Pour chaque aspect, il est possible de déduire jusqu'à 50 POINTS avec un maximum possible de 200 POINTS négatifs.

D3. Impact écologique par l'utilisation et l'élimination de produits et services

L'utilisation de produits et services, ainsi que leur recyclage ou élimination finale donnent souvent lieu à des impacts environnementaux négatifs. Cela devrait être évité ou tout du moins être réduit au maximum. Concrètement, il s'agit de regarder tous les impacts provenant de l'utilisation ou du recyclage ou de l'élimination finale du produit, utilisé par le client ou le consommateur (utilisation d'énergie, émissions...).



Une entreprise EBC ...

- sait représenter le cycle de vie écologique des produits et services, y compris pour l'utilisation que pour la fin de vie du produit ou service.
- s'efforce de connaître exactement l'impact environnemental du produit et service et de minimiser cet impact, depuis l'utilisation jusqu'à l'élimination.
- propose des produits et services dont l'impact sur l'environnement, lors de l'utilisation et l'élimination, est inférieur aux alternatives existantes.
- se préoccupe des conditions d'utilisation et d'élimination du produit par les clients et essaye d'influencer le client pour une utilisation modérée (suffisance).



Questions introductives :

- Comment nos clients utilisent-ils et disposent-ils de nos produits et services ? (But, fréquence, durée, manière et modalités d'utilisation) ?
- Quels sont les impacts environnementaux associés à l'utilisation et la mise à disposition de nos produits et services par nos clients ?

- Quelles sont les alternatives comparables à nos produits et services, et quels sont leurs impacts écologiques ?

D3.1 Rapport coût-bénéfice écologique des produits et services (efficacité et cohérence)

L'utilisation du produit ou service devrait être aussi cohérente ou efficace que possible.

Cohérent signifie que le produit s'intègre dans les cycles naturels et que son utilisation ou son élimination ne génère pas ou peu d'impact écologique.

Efficace signifie que le produit ou service a un bon rapport entre l'utilisation et la satisfaction des besoins du client et l'impact écologique négatif.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Dans quelle mesure l'entreprise est-elle consciente de l'impact environnemental de l'utilisation et de l'élimination des produits et services ?
- Quel est l'impact environnemental des produits et services, en valeur absolue et par rapport à des alternatives existantes avec des avantages similaires ?
- Quelles politiques et mesures réduisent l'impact environnemental de l'utilisation et de l'élimination des produits et services ?
- La réduction de l'impact environnemental de l'utilisation et de l'élimination des produits et services se reflète-t-elle dans le modèle économique de l'entreprise ?



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Les informations d'impact environnemental du modèle économique et le portefeuille de produits, avec leur impact écologique sont complètes et mises à disposition. Le modèle économique de l'entreprise et les produits ont des effets optimisés, en matière d'impact environnemental. Les produits et services n'ont pas ou beaucoup moins d'impact environnemental négatif que les alternatives comparables (Compensation uniquement pour les effets écologiques définitivement inévitables). La compagnie présente des taux maximum de reprise et d'élimination.

EXPERIMENTE

Il existe une stratégie claire et compréhensible pour une adaptation et une optimisation maximale du portefeuille de produits ou du modèle économique en termes d'impacts environnementaux. Des mesures de grande envergure pour réduire (voire compenser) l'impact sur l'environnement, y compris la reprise et élimination finale des produits, sont mises en œuvre. Les produits et services ont toujours un faible impact environnemental comparé aux alternatives existantes.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

L'entreprise dispose de données sur les impacts environnementaux pour la plus grande partie de son portfolio produits. Il existe une stratégie et des mesures identifiables visant la réduction de l'impact environnemental pour l'ensemble du portefeuille. Les produits et services ont le plus souvent un impact environnemental plus faible à l'unité, que les alternatives comparables.

PREMIERS PAS

L'entreprise dispose de premières données sur les impacts environnementaux de ses produits. Les premières mesures pour la réduction et la compensation des impacts écologiques qui ne peuvent être évités ont été prises. Les produits et services ont quelques fois un impact environnemental plus faible à l'unité, que les alternatives comparables.

NIVEAU DE BASE

L'entreprise ne dispose d'aucunes données sur les impacts environnementaux de ses produits et services. Il n'existe pas de stratégie ni de mesures visant la réduction de l'impact environnemental des produits et services. L'entreprise se conforme aux exigences légales en matière d'impact environnemental.

Outils d'évaluation / interprétations

Quelques exemples de ce que peuvent être des mesures prises : application des critères d'écoconception dans la conception et le développement de produits et services.

Les informations et données peuvent être par exemple : des valeurs absolues ou des comparaisons relatives avec des produits et services comparables, des analyses menées (cycle de vie des produits...) ou des estimations issues d'analyses scientifiques.

Indications pour les entreprises de services : Les services n'ont pas de cycle de vie dans le vrai sens du terme. À titre indicatif, pour les impacts environnementaux qui doivent être renseignés et évalués en D3 et en E3, la séparation en impacts écologiques fixes et variables peut être utile. Les effets variables - c'est-à-dire ceux encourus seulement lorsque les clients utilisent le service - sont à renseigner en D3. Les effets fixes qui se produisent même lorsque personne ne fournit un service sont à renseigner en E3. Voici quelques exemples :

- Pour une compagnie de taxi, les impacts liés au siège social ou les voyages à vide seraient à renseigner dans E3. Les impacts liés au transport des voyageurs par les taxis seraient à renseigner en D3.
- Un masseur kinésithérapeute renseignerait les données liées à l'espace, ou les coûts de chauffage, etc. en E3. L'huile de massage ainsi que les modalités d'arrivée des clients en D3.
- Un consultant en entreprise renseignerait les données relatives à ses propres bureaux dans E3, les implications des voyages pour les rendez-vous de conseil ou les interventions en D3.

Si l'entreprise de services utilise peu de matériels, ou si les services sont peu matériels ou matérialisables, il est nécessaire de prendre en compte les impacts environnementaux directs, mais aussi les impacts indirects, à savoir l'impact sur le contenu même du service et ses impacts. Exemple :

- Un architecte pourrait, par exemple, recommander l'utilisation de matériaux d'isolation écologique.
- Un consultant pourrait donner des conseils à une entreprise d'aller vers une conversion aux énergies renouvelables.

De tels effets/impacts sont à renseigner dans E1.

D3.2 Utilisation modérée des produits et services (suffisance)

En plus de la conception plus efficace des produits et services, une utilisation globale modérée (suffisante) est nécessaire car, en fin de compte, seul ce type de comportements produit une réduction globale des impacts sur l'environnement, au regard des limites planétaires.

Réduire l'utilisation, aller vers de la suffisance nécessite une réflexion plus globale par les entreprises que les simples conditions d'efficacité et de cohérence. Une telle réflexion contredit, sur le plan économique, la

représentation actuelle de la croissance ; dans le même temps, le client et le consommateur devraient pouvoir disposer de la «liberté responsable» de décider pour eux-mêmes, quel est leur investissement en matière d'impact environnemental, par exemple, impact environnemental de l'alimentation, de la mobilité ou du logement.

Les modèles économiques d'entreprise, les stratégies et les actions visant à réduire la consommation de biens matériels, et donnant aux biens immatériels une valeur importante, participe à développer ou renforcer une utilisation suffisante globale.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Dans quelle mesure la suffisance ou l'utilisation modérée de produits et services est-elle ancrée dans le modèle d'entreprise (modèle économique) ?
- Dans quelle mesure l'entreprise se préoccupe-t-elle pour une utilisation suffisante ou modérée des produits et services ?
- Quelles stratégies et mesures mises en œuvre pour favoriser et promouvoir une consommation modérée ou une utilisation suffisante des produits et services ?
- Quels produits et services visent ou soutiennent une utilisation modérée des produits et services ?
- Dans quelle mesure la communication de l'entreprise avec les clients et les consommateurs vise-t-elle à promouvoir une utilisation modérée des produits et services ?



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

La promotion d'une consommation modérée fait partie intégrante du modèle économique d'affaires et dans les relations avec la clientèle. Le portefeuille de produits contient uniquement des produits et services, qui soutiennent un style de vie suffisant.

EXPERIMENTE

La stratégie et les mesures mises en œuvre visent à ce que le portefeuille de produits s'adapte pour le long terme, c'est-à-dire vers des produits et services favorisant l'autosuffisance. La communication d'entreprise vise à encourager et à soutenir activement une consommation modérée suffisante, et met à disposition de ses clients et consommateurs des informations explicites et complètes sur l'impact environnemental des produits et services.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Une stratégie visant à promouvoir la suffisance et l'utilisation modérée des produits et services est disponible et les premières mesures ont été prises. Les clients disposent d'informations standards sur les impacts environnementaux pour tous les produits et services. Une sensibilisation pour promouvoir une consommation modérée est soutenue.

PREMIERS PAS

L'entreprise se préoccupe et se questionne quant à la suffisance et la consommation modérée de produits et services. Les clients et les consommateurs reçoivent les premières informations sur les impacts écologiques des produits et services dans le but de les sensibiliser à une consommation modérée.

NIVEAU DE BASE

L'entreprise ne se questionne pas au sujet de la suffisance, et sciemment, ne prend pas en compte les impacts environnementaux d'une consommation disproportionnée. L'entreprise communique les informations de base (répondant aux exigences légales) concernant l'impact environnemental de ses produits et services, et ne cherche pas à tromper le client.

Outils d'évaluation / interprétations

Consommation modérée : la charge planétaire a ses limites : théoriquement chaque personne contribue, selon une certaine proportion liée à son mode de vie, à surcharger les possibilités de la planète. Il est alors possible à chaque individu de contribuer, à sa manière, à ce que les limites de la planète ne soient pas atteintes. Si cela était garanti, alors la consommation ou l'utilisation pourrait être globalement considérée comme modérée.

Promotion de la consommation modérée par la promotion de ...

- Réutilisation et recyclage,
- Longévité et réparabilité,
- Offres de services spéciaux.

Exemples de mesures possibles :

- Avantages de prix et systèmes d'incitation pour la réparation, la réutilisation, le recyclage pour l'utilité vis-à-vis du collectif.
- Garantie prolongée, service de réparation à prix abordables.
- Le développement de produits et de services favorisant la suffisance : le covoiturage, Cradle2Cradle, utilisation de matériaux séparables et faciles à trier.
- Indications et incitations pour des alternatives écologiquement supérieures (également chez les concurrents) : décourager les achats, informations sur les impacts environnementaux pour tous les produits et services, informations de sensibilisation sur une

consommation modérée pour les clients, rendez-vous téléphoniques au lieu d'un déplacement.

Les modèles économiques d'affaires améliorant la suffisance prennent en compte par exemple :

- Des principes tels que l'échange, le partage, la réparation.
- Des principes visant d'élimination tels que le recyclage, la réutilisation, le conditionnement.
- Ils s'engagent activement pour une consommation modérée, par exemple grâce à des avantages de prix, des systèmes d'incitation, une garantie plus longue, des réparations à couts supportables et rentables.
- On parle aussi des quatre "E" de la suffisance: la liquidation, la décélération, le dégroupage et la décommercialisation.
- Des produits peuvent être considérés comme favorisant la suffisance si ils sont durables, faciles à réparer, résistants au phénomène de mode et adapté à l'économie circulaire (par ex. Cradle2Cradle) ou à l'élimination (par exemple, les matériaux sont bien séparables, pour le tri).
- Une communication client favorisant la suffisance vise à sensibiliser et à motiver les clients et les consommateurs pour une consommation responsable.

Indications sur la communication :

- "Communication trompeuse" telle que Greenwashing (*un anglicisme qui sert à désigner les pratiques consistant à utiliser abusivement un positionnement ou des pratiques écologiques à des fins marketing*) est expliqué plus en détails dans D1.3. (mesures de publicité négatives, contraires à l'éthique).
- « Les premières informations » sur les impacts écologiques sont par exemple : une brève information sur quelques thématiques isolées comme émissions de CO₂, consommation d'eau, etc., avec l'intention de sensibiliser et éduquer les clients.
- « L'information standard » signifie que chaque communication client contient des informations pertinentes sur les impacts environnementaux.
- « Informations complètes et explicites » signifie par exemple : y compris les connaissances de base et les liens et connexions des effets écologiques, avec des idées et des conseils pour modérer l'utilisation du produit voire, renoncer à son utilisation, etc.
- « Consommation modérée et relation clients » signifie par exemple que l'entreprise peut volontairement décourager un achat, ou proposer une alternative écologique de meilleure qualité (y compris chez des concurrents).

Aussi longtemps que l'information concernant les impacts environnementaux sert à augmenter la croissance de la consommation, que la publicité est utilisée pour augmenter l'utilisation globale, cela serait considéré comme négatif car cela contribue à une augmentation globale de l'impact environnemental.

La communication des impacts environnementaux devrait, de ce fait, toujours prendre en compte l'aspect « suffisance ».

D3.3 Aspect négatif : Acceptation consciente d'effets écologiques disproportionnés

Dans cette rubrique, en rapport aux deux aspects positifs précédents, les actions disproportionnées conduisant à un impact écologique élevé, sont évaluées. La notion de limite planétaire signifie un dépassement des limites, en matière d'impact écologique.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Dans quels domaines l'entreprise soutient-elle ou accepte-t-elle délibérément une utilisation excessive des produits et services ? Exemple : par le biais d'un système de prix, de systèmes d'incitation, de l'obsolescence programmée, etc.
- Quels sont les produits et services qui peuvent générer un dépassement des limites par chaque être humain (niveau d'utilisation excessif, constant ou croissant) ?



Les niveaux d'évaluation et points

Selon l'ampleur de l'impact environnemental (en fonction de l'industrie, du produit et de la taille de l'entreprise) il peut être déduit jusqu'à un total de 100 points.

À titre indicatif, 50 points négatifs peuvent être attribué pour :

- Acceptation consciente d'une consommation excessive, par exemple par des systèmes d'incitation, par des systèmes de prix, par l'obsolescence programmée.
- Produits ou services présents dans le portfolio produits dont l'utilisation par un grand nombre d'humains entraîne un dépassement des limites de la charge planétaire.

Outils d'évaluation / interprétations

On considère comme disproportionnés, les produits et services qui sont dans le rapport actuel « impact environnemental par utilisation et l'usage habituel extrapolé à tous » montre un dépassement net des limites (flux de charbon, transport aérien, etc.)

En termes de suffisance, on prend en compte une acceptation délibérée de comportements à impacts écologiques disproportionnés par exemple lorsqu'une entreprise s'efforce d'accroître l'utilisation massive de produits et services à fort impact écologique. Exemples :

- l'obsolescence programmée (y compris technique, obsolescence psychologique, etc.) :
 - très rapide évolution des tendances de la mode.
 - développements de nouveaux modèles de manière très rapide en articulation avec obsolescence psychologique, comme par exemple pour les smartphones.
- "éveil" actif de nouveaux besoins, par ex. pour de très longs voyages en avion, par les agences de voyage.
- communication trompeuse ("greenwashing", pour plus d'explications voir l'aspect négatif D1.3).

D4. Implication et participation du client et transparence du produit

L'implication des clients peut conduire à des améliorations de produits éco-sociales et durables, à de l'innovation sur les produits et services ainsi que le développement futur du marché.

Les clients peuvent raconter leurs expériences directement à l'entreprise ou partager ces expériences les uns avec les autres, ce qui augmente l'influence au sein du groupe clients.

Des informations transparentes sur les matières premières ou autres ingrédients et sur les composantes du prix rendent compréhensible le prix plus élevé, facilitent les décisions d'achat sur base d'informations fondées. Cela contribue également à former l'opinion d'un public intéressé.



Une entreprise EBC ...

- favorise le contact direct avec ses clients et les implique dans les phases de développement du produit.
- utilise le dialogue avec les clients pour rendre les produits et services plus durables et réfléchir à une consommation ou utilisation « suffisante »/modérée.
- crée une transparence et une traçabilité complètes des produits dans toute la chaîne d'approvisionnement.



Questions introductives :

- Comment et quelles sont les possibilités de participation de nos clients ou quels droits de co-décision leur donnons-nous ?
- Comment impliquons-nous les clients dans le développement de produits et l'étude de marché ?
- Quelle transparence pour les matières premières, les ingrédients et les substances dangereuses de nos produits ? Quelle transparence sur la composition des prix ?

D4.1 Participation des clients, développement conjoint de produits et des études de marché

La participation suppose de donner la parole au client et nécessite une communication non filtrée jusqu'à la direction. Le développement conjoint de produits et les études de marché prennent en compte les idées et souhaits des clients pour améliorer les produits existants, développer de nouveaux produits ou faciliter leur diffusion parmi les clients.

Les produits et services qui répondent bien aux critères de durabilité devraient bénéficier d'une attention particulière.

Les études de marché visent l'optimisation des besoins des clients et leurs capacités à prendre des décisions de manière autonome dans leur propre intérêt.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quelles sont les possibilités concrètes accordées au client dans les discussions et les prises de décisions ? Quelle communication autour de ces possibilités ?
- Les produits et services ayant un impact plus important sur la durabilité sont-ils développés avec les clients ?
- Quels sont les objectifs des études de marché menées ?



Indicateurs recommandés :

- Proportion des innovations de produits et de services développées grâce à l'implication et à la participation des clients.
- Nombre d'innovations de produits et de services avec des améliorations socio-écologiques développées grâce à l'implication et à la participation des clients.



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Il existe un conseil consultatif des clients ou des modalités de dialogue et de co-décision institutionnalisés similaires. Le retour de critiques constructives (feedback) donne presque toujours lieu à des améliorations, avec comme conséquences un développement conjoint de produits et services durables.

EXPERIMENTE

Des modalités institutionnalisées, ouvertes et transparentes, d'interactions avec les clients ont lieu. Le retour de critiques constructives (feedback) est largement mise en œuvre. L'avis des clients est pris en compte lors de processus d'innovations. Les clients sont impliqués dans les dialogues visant l'amélioration de l'impact environnemental.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Les retours d'informations et les souhaits des clients sont systématiquement enregistrés et fréquemment mis en œuvre. Les innovations prennent en compte les souhaits des clients.

PREMIERS PAS

Les commentaires et avis des clients sont parfois recherchés. Les clients sont parfois sollicités pour l'amélioration des produits et services.

NIVEAU DE BASE

Pas d'opportunités de coopération avec le client, les modalités de traitement des retours clients sont très réactives.

Outils d'évaluation / interprétations

L'implication et la coopération avec les clients dépend des canaux d'information clairement définis ainsi que de l'accès à des échanges avec la direction et les managers.

Le développement conjoint de produits suppose de capter les idées et les impulsions des clients. Des groupes clients particulièrement centrés sur le développement durable peuvent être recherchés pour contribuer à l'amélioration et à la diffusion d'innovations en matière de produits particulièrement durables.

L'étude de marché est exemplaire, si les opportunités d'une meilleure qualité éco-sociales des produits et services sont approfondies, par ex. longévité ou recyclage des produits.

D4.2 Transparence des produits

Par le biais de la transparence du produit, la valeur éco-sociale (supérieure) des produits et services devient visible et reconnaissable, et la durabilité dans la chaîne de valeur devient compréhensible.

Cela permet une tarification et une discussion équitables avec les partenaires de la chaîne de valeur, y compris à destination du grand public intéressé.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- L'information sur les produits est-elle publique et transparente ?
- Concernant les produits : tous les composants (ingrédients) et informations pertinentes sur le plan écologique sont-ils identifiés et déclarés ?
- Quelles informations sur la constitution des prix tout au long de la chaîne de valeur sont identifiées, connues ?
- Que sait-on de l'ampleur des impacts socio-écologiques découlant des produits et services qui ne sont pas inclus dans les prix (par exemple : externalisation) ?



Indicateurs recommandés :

- Part des produits dont tous les composants (ingrédients) sont identifiés (% des ventes).
- Part des produits et services dont la composition des prix est publiée (en% des ventes).
- Étendue des coûts externalisés des produits et services.



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Il y a un étiquetage complet des produits et une ventilation en pourcentage de toutes les composantes des prix. L'externalisation des coûts est affichée de manière transparente.

EXPERIMENTE

Les clients sont clairement informés des ingrédients/contenus et des risques des produits. L'origine des composants et les prix sont en grande partie publiés pour les produits et les processus.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Les différentes étapes de la chaîne de valeur sont partiellement accessibles au public. La composition des prix est partiellement publiée.

PREMIERS PAS

Un aperçu de la chaîne de valeur est partiellement disponible en interne. Un concept pour la publication des composantes du prix existe.

NIVEAU DE BASE

Les obligations légales de déclaration statutaire sont respectées.

Outils d'évaluation / interprétations

Une bonne pratique serait la divulgation d'informations quantifiées de l'ensemble du cycle de vie de tous les produits, incluant les fournisseurs, les ingrédients et les risques.

Les coûts externalisés à l'extérieur de l'entreprise pèsent sur le collectif.

D4.3 Aspect négatif : Pas d'identification des substances dangereuses

Les produits peuvent contenir des substances qui causent des dommages à la santé du client ou à l'environnement. L'utilisation du produit même dans des conditions normales, peut engendrer des effets secondaires nocifs. Ces substances et les effets secondaires des utilisations peuvent conduire à des risques, et une information quant à ces risques et effets secondaires doit exister.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Les produits contiennent-ils des polluants pour les clients ou l'environnement ?
- Y a-t-il des effets secondaires nocifs par l'utilisation correcte des produits ?



Indicateurs recommandés :

Proportion de produits contenant des substances dangereuses ou présentant risques lors de l'utilisation qui ne sont pas déclarés publiquement de manière transparente (en % des ventes)



Les niveaux d'évaluation et points

Un maximum de 200 POINTS négatifs pour les situations suivantes :

- Les substances dangereuses ne sont pas déclarées (au moins 50 POINTS négatifs, avec une hausse du nombre de points en fonction du degré de risques : plus le risque est élevé, plus le nombre de points augmente).
- L'attention n'est pas attirée sur les éventuels effets secondaires nocifs (au moins 50 POINTS, avec une hausse du nombre de points en fonction du degré de risques : plus le risque est élevé, plus le nombre de points augmente).

E1. Sens et impact social des produits et services

Le but d'une entreprise orientée Economie pour le Bien Commun est de fournir ou de créer uniquement des produits et services qui contribuent activement au bien commun.

Cela signifie qu'ils sont utiles et suffisants pour une vie simple et physiquement et mentalement saine. Ils sont produits de manière socialement acceptables et écologiques, aussi préventivement que possible.

De plus, les entreprises orientées Economie pour le Bien Commun proposent des solutions aux plus grands défis de l'humanité, par exemple : réduction de la pauvreté, alimentation de qualité pour tous, éducation, santé et réduction des problèmes de société.



Une entreprise EBC ...

- contribue avec son offre à une vie saine et simple pour tous et couvre les besoins de base du plus grand nombre de personnes possible, y compris les personnes fragilisées et défavorisées
- promeut, avec ses produits et services, la santé et le développement des individus, des personnels et de la communauté.
- renonce aux produits et services qui présentent des risques sociaux, environnementaux et sanitaires.



Questions introductives :

- Sous quelle forme, de quelle manière nos produits ou services répondent-ils aux besoins de base des personnes, permettent le développement personnel des individus, le renforcement du bien commun, ou la régénération de la terre ?
- Quels sont les effets sociétaux de la production et de l'utilisation de nos produits et services ?

E1.1 Les produits et services couvrent les besoins de base et contribuent à rendre la vie saine et simple

De nombreux produits et services dans le monde occidental sont des produits de luxe de courte durée et répondent généralement de manière mineure aux besoins de base des clients. Cette orientation de la consommation est en contradiction avec les ressources écologiques de notre planète. En outre, cette consommation croissante et unilatérale met en danger la cohésion sociale de la communauté humaine.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Parmi les neuf besoins fondamentaux (voir ci-dessous), lesquels sont remplis par les produits et services de l'entreprise ?
- Quels sont les produits et services que l'on peut considérer comme des produits de luxe, servant la plupart du temps leur propre intérêt, leur propre statut, leur propre existence ? Peuvent-ils être remplacés par des produits moins chers, moins consommateurs de ressources, plus simples et contribuant à améliorer une vie simple ?
- Comment les produits et services servent-ils la croissance personnelle (développement personnel) des individus ou de la santé ?
- Quels problèmes sociaux ou écologiques (régionaux ou mondiaux) sont résolus ou réduits par les produits et services fournis par l'entreprise ?



Indicateurs recommandés :

Part du type de prestation en % du chiffre d'affaires total :

- Besoins satisfaits :
 - Besoins de base (...%)
 - Symboles de statut ou de luxe (...%)

- Permet le développement ...
 - Des personnes (...%)
 - De la terre / de la biosphère (...%)
- Résout les problèmes sociaux ou environnementaux selon les objectifs de développement des Nations Unies ODD 2030 (...%)
- Utilisation des produits / services :
 - Avantages multiples ou avantages simples (...%)
 - Inhibition ou pseudo-avantages (...%)
 - Bénéfice négatif (...%)

Les niveaux d'évaluation



EXEMPLAIRE

La plupart des produits / services de l'entreprise résout des problèmes sociétaux tels que définis par les objectifs de développement des Nations Unies. L'entreprise dispose et a mis en œuvre des solutions innovantes et visionnaires pour les plus grands défis de l'humanité.

EXPERIMENTE

La majorité des produits et services sont utiles pour les besoins de base, le développement personnel des hommes, ou à la diversité de la biosphère, sans impacts négatifs. B2B : une grande partie des clients remplissent également ces conditions.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Une grande partie des produits et services répondent majoritairement à des besoins de base pour une vie saine et simple. Une grande partie des produits et services permettent par ailleurs le développement personnel des hommes. Aucun produit, aucun service ne constitue une pseudo-utilité ou une utilité négative.

PREMIERS PAS

La majorité des produits / services (en dessous 50%) répondent à des besoins de base suffisants pour une vie saine et simple. Seule une minorité de produits produisent une pseudo utilité ou une utilité négative.

NIVEAU DE BASE

Tous les produits / services répondent à des besoins de statut qu'à des besoins de base. Et ont une pseudo utilité ou une utilité négative

Outils d'évaluation / interprétations

Pour l'évaluation des produits et services de l'entreprise, un classement peut être utile : répondent-ils à des besoins de base pour une vie saine et simple, ou remplissent-ils plutôt des options de luxe ?

Selon M. Max-Neef et M. Rosenberg, les neuf besoins suivants sont des besoins fondamentaux pour l'humain :

1. Maintien de la vie / Santé / Bien-être

2. Protection / Sécurité
3. Affection / Amour
4. Compréhension / Empathie
5. Participation / Etre à l'abri (cocon)
6. Loisirs / Récupération
7. Travail créatif (un agir créatif)
8. Identité / Sens
9. Liberté / Autonomie

En outre, le type de bénéfice ou satisfaction doit être évalué par les clients (selon les indications de Max Neef).

Les produits/services offrant de multiples avantages positifs sont mieux notés, suivis par les bénéfices simples, puis par ceux présentant des pseudo bénéfices ou des utilités inhibitrice.

En ce qui concerne les utilités négatives, s'orienter aux éléments ci-dessous :

- Avantages multiples : Le produit ou service rencontre plusieurs avantages positifs, par exemple : l'allaitement pour un bébé satisfait le besoin basique de nourriture et son besoin d'attention.
- Avantage ou bénéfice simple: le produit ou le service ne remplit qu'un usage simple, par exemple : un événement sportif répond UNIQUEMENT aux avantages d'une activité récréative.
- Un bénéfice ou une utilité inhibitrice : par exemple : les émissions de télévision répondent au besoin d'activités récréatives, mais peut inhiber la créativité et la création autonome.
- Pseudo-bénéfice: par exemple : en médecine « mécaniste » allopathique, selon l'adage « à chaque symptôme son médicament », ne résoudra souvent pas le problème de fond, ne combat que les symptômes, conduisant, dans le pire des cas, à une modification de symptômes.
- Bénéfices négatifs : Ce sont des produits et services qui nuisent aux besoins fondamentaux, tels que les centrales nucléaires, les armes, les machines à sous ou les vidéos violentes.

Défis sociétaux : voir les objectifs de développement des Nations Unies en recherchant des informations en ligne.

E1.2 Impact social des produits et services

En plus des avantages pour les clients, les offres des entreprises orientées Economie pour le Bien Commun et leurs activités peuvent avoir également un impact sur un changement socioculturel pour résoudre les plus grands défis l'humanité, comme par exemple : réduction de la pauvreté, alimentation de qualité pour tous, éducation, égalité des genres, santé et réduction des problèmes sociaux ou environnementaux. Il s'agit ici de questionner toutes les parties prenantes, qui vont bien au-delà de leurs propres clients (on recherche l'impact sur la société toute entière).



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- De quelle manière les produits et services aident-ils à soutenir le bien commun dans la vie privée et professionnelle ?
- Quelles parties prenantes, quels groupes cibles sont concernées par des activités extérieures ? Par quelles actions ?
- Quel est l'impact réel des actions et mesures – changements de représentations mentales, changements d'attitude, changements des comportements, évolution des motivations, changements de style de vie ?



Indicateurs recommandés :

- Type et nombre d'actions/mesures par an.
- Nombre de personnes touchées par les actions menées, par exemple : lecteurs, visiteurs, etc.



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Le comportement de consommation des personnes (y compris les non-clients) se modifie du fait des activités de l'entreprise. Par exemple : les achats en circuits courts comme les AMAP (panier du fermier plutôt que le supermarché). De nouvelles approches créatives pour les changements de comportements sont mises en œuvre, et la communication à ce sujet existe depuis des années.

EXPERIMENTE

Les Savoirs et les représentations des personnes (y compris les non-clients) se modifient. Il existe une prise de conscience des problèmes et des défis sociaux. Exemple de comportements : réparer au lieu d'un nouvel achat, recycler au lieu de jeter.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Les informations sur les nouvelles possibilités de solution et les alternatives atteignent des personnes, autres que les propres clients. Par exemple : informations sur les avantages de l'écologie dans l'agriculture pour la création de valeur régionale et sur le plan de la santé.

PREMIERS PAS

Se préoccuper sérieusement par rapport aux problèmes sociaux ou environnementaux de la branche, réaliser des premières analyses et planifier quelques mesures pour résoudre une partie des problèmes, par ex. enquêtes sur l'obsolescence programmée des appareils électriques.

NIVEAU DE BASE

L'entreprise ne se préoccupe aucunement des impacts sociaux positifs ou négatifs.

Outils d'évaluation / interprétations

L'impact sociétal va au-delà de la sphère des clients. Ce que l'on recherche ici c'est une réflexion autour de : quelle partie de l'humanité est touchée par l'activité de l'entreprise, sans pour autant faire partie de l'entreprise. Par exemple : les voisins, les habitants de la région, la communauté, les organisations internationales non gouvernementales, les initiatives citoyennes. Pour évaluer cet impact sociétal, il est important de porter un regard sur la communication, dont le sujet et le contenu doit aller au-delà des informations pures sur les produits, par exemple :

- Informations supplémentaires sur le paquet.
- Participer à des ateliers sur l'écologie profonde, proposée souvent par un supermarché bio.
- Visites guidées dans l'agriculture biologique, pour un transfert de connaissances et se faire expliquer les connexions écologiques.

Défis sociétaux : voir les objectifs de développement des Nations Unies en recherchant des informations en ligne.

E1.3 Aspect négatif : Produits et services indignes

Nous qualifions les produits/services d'inhumains comme indignes s'ils ont des impacts négatifs sur :

- La vie.
- La santé des êtres vivants, sur le plan physique et mental.
- La liberté des peuples.
- La nature.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quels sont les impacts négatifs directs et indirects des produits et services sur la vie et la santé des êtres vivants ?
- Quel impact ont-ils sur la liberté des êtres vivants et la biosphère de notre planète ?



Indicateurs recommandés :

- Part des ventes des produits et services non-éthiques listés ici.
- Contribution du client, qui, à son tour, fabrique ou distribue de tels produits non-éthiques.



Les niveaux d'évaluation et points

Dans l'entreprise, part du chiffre d'affaires réalisé par des produits ou services non éthiques :

- Jusqu'à 2 % du CA : 100 POINTS EN MOINS.
- Jusqu'à 5 % du CA : 150 POINTS EN MOINS.
- Au-delà de 5% : 200 POINTS EN MOINS.

Outils d'évaluation / interprétations

Les produits et services indignes selon l'EBC :

- Produits et services pour les militaires, en particulier les armes de destruction massive (Fabricant d'armements hors la loi selon la Déclaration des Nations Unies), armes CBRN (chimique, biologique, radiologique et nucléaire), les sous-munitions (bombes à sous-munitions), Mines antipersonnel – exception : armes utilisées à plus de 90% pour des activités civiles ou policières.
- Construction et exploitation de centrales nucléaires, d'usines de retraitement atomique, dépôts nucléaires, incinération de matières radioactives et extraction d'uranium.
- Mise en vente d'organismes génétiquement modifiés (animaux et plantes).
- Production de chlore, de matières premières organochlorées et de substances utilisant le chlore, en particulier dans le domaine des matières plastiques.
- Production et distribution de produits chimiques appauvrissant la couche d'ozone.
- Production de produits agrochimiques (pesticides, fongicides, herbicides).
- Production et utilisation de semences et de plantes génétiquement modifiées.
- Flagrantes violations des droits de l'homme.
- Utilisation du travail des enfants.
- Production d'alcool, de drogues et de tabac (exceptions : vin, bière, produits alcoolisés pour les amateurs épicuriens et les drogues à effets thérapeutiques).
- Teneur élevée en sucre dans les aliments et les boissons, bien que non nécessaire ou caché ("uniquement du sucre naturel", "sans sucre ajouté", etc.)
- Production et distribution de produits pornographiques et glorification de la violence, comme par exemple, les jeux électroniques, qui ne servent pas l'éducation.

- Utilisation de transport de passagers ou de marchandises par avion, si cela représente plus de 10% de l'activité de l'entreprise.
- Produits basés sur des tests sur des animaux qui ne sont pas requis par la loi (par exemple : cosmétiques, détergents).
- Jeux : fabrication et commercialisation de machines de jeu et de jeux comme des paris où l'argent peut être perdu.
- Recherche sur l'embryon.
- Medias dont plus de 75% du contenu ne sert pas à la formation continue, ou n'est pas compatible avec la culture générale ou la culture de la non-violence.
- Production de matières premières avec des impacts environnementaux douteux / controversés, par exemple : gaz de schiste et sables bitumineux.
- Fabrication ou exploitation de systèmes d'émission de gaz toxiques ou d'électromog, par exemple : antennes de téléphones portables sur les bâtiments résidentiels avec une charge > 0,4 microtesla.
- Production et commerce conventionnels de produits animaux (exception : si adaptés et dignes pour les espèces au moins selon la norme biologique de l'UE).

E2. Contribution à la communauté, au collectif, au bien commun

Chaque entreprise ou organisation opère dans un environnement sociétal et dans une communauté sociale. La communauté (composée d'institutions de l'Etat et de la société civile) fournit des bases importantes pour l'action entrepreneuriale. À l'inverse, la société s'attend également à une contribution équitable de tous pour la préservation et le développement de ces structures et institutions. En plus des taxes légales diverses dont s'acquittent les entreprises, il existe un large éventail de possibilités tangibles ou intangibles, qui permettent aux Organisations de promouvoir la communauté ou de causer des dommages à la communauté.



Une entreprise EBC ...

- apporte une contribution juste et adéquate à la communauté par le biais des impôts et des cotisations sociales selon la valeur ajoutée produite dans la région concernée.
- utilise le financement public uniquement dans la mesure où ce financement peut soutenir le développement de l'entreprise, et ainsi apporter une valeur ajoutée supplémentaire à moyen terme à la région concernée.
- soutient la société civile, par ses compétences et ressources spécifiques, pour renforcer les initiatives au sein de la communauté, au-delà de l'intérêt personnel.
- utilise ses contacts avec l'administration et les décideurs politiques, pour servir le bien commun et non pas principalement pour soutenir son propre intérêt. De plus, l'entreprise met à disposition son carnet de contacts et les flux financiers.
- met en œuvre des mesures structurelles pour prévenir la corruption et l'évasion fiscale illégitime en interne et auprès des partenaires commerciaux directs.



Questions introductives :

- Comment trouvons-nous un juste équilibre entre ce que nous faisons pour la communauté et ce que nous en retirons ?
- Quelle forme d'engagement social mettons-nous en œuvre ? Quel est le but de ces activités ?
- Quel est notre propre intérêt à la mise en œuvre de ces activités ? Est-ce que nous avons, à travers notre engagement, un avantage supplémentaire (délibérément prévu) ?
- Quels sont les effets de nos actions ? Quels effets sociaux générés par nos actions (individuellement, structurellement) ?
- Comment pouvons-nous faire de sécuriser nos actions de telle sorte que nous n'ayons pas d'évasion fiscale ou que nous prévenions ou au moins ne favorisions pas la corruption ?

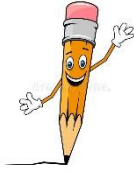
E2.1 Impôts et cotisations sociales

Chaque organisation bénéficie de la communauté/collectivité - individuellement par des subventions et des aides diverses, mais aussi en tant que membre de la société, par ex. grâce aux services fournis par les institutions municipales et les infrastructures existantes. Pour financer ces services et ces infrastructures, il y a les taxes, impôts et contributions sociales.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quelle contribution matérielle directe l'entreprise apporte-t-elle à la sauvegarde de la communauté et du bien commun (par exemple sous la forme d'impôts sur le revenu, de charges sociales et de cotisations de sécurité sociale) ?
- Quel soutien matériel direct l'entreprise reçoit-elle de la communauté (p. ex. Subventions et subventions d'entreprises) ?
- Quelle est la contribution matérielle indirecte de l'entreprise par la création d'emplois et les taxes et contributions afférentes (charges sociales et cotisations de sécurité sociale des salariés) ?



Indicateurs recommandés :

- Chiffre d'affaires.
- Taux d'imposition net - cela devrait inclure les contributions suivantes :
 - Impôts sur le résultat effectivement payés (impôt sur le revenu, impôt sur les sociétés).
 - Taxes sur les salaires et cotisations patronales à la sécurité sociale.
 - Différence entre le salaire brut et le salaire net (somme de l'impôt sur la masse salariale et des cotisations SI des salariés) moins toutes les subventions et subventions liées à l'entreprise.
 - Ces taxes nettes sont basées sur la valeur ajoutée (bénéfice avant impôt plus les intérêts sur le capital emprunté plus les revenus de location et de crédit-bail) et se traduisent par le taux d'imposition net.



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

L'entreprise fait une contribution supérieure à la moyenne. Des solutions innovantes sont mises en œuvre pour que l'activité de l'entreprise apporte une contribution accrue à la communauté/collectivité.

EXPERIMENTE

L'entreprise apporte une contribution par le biais des impôts et des cotisations sociales, qui est comparable à celle des salariés.
Le taux de prélèvement est un aspect pertinent pour la gestion de l'entreprise.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

L'entreprise met en œuvre des mesures concrètes pour apporter une contribution appropriée à la collectivité par le biais des impôts et des cotisations sociales.

PREMIERS PAS

Les impôts, taxes et cotisations sociales sont connus et justifiés dans le détail.

NIVEAU DE BASE

Il existe un paiement correct des impôts, taxes et cotisations sociales. L'optimisation fiscale se déroule uniquement dans un cadre légal. Les subventions demandées ne sont accordées que dans l'option de remboursements futurs (par exemple sur les paiements d'impôts futurs), mais ne visent pas à améliorer le bénéfice de l'entreprise.

Outils d'évaluation / interprétations

Le taux d'imposition net relatif peut être utilisé comme référence pour la comparaison permettant d'apprécier la pertinence de la contribution.

Il se réfère au taux d'imposition moyen des employés dans le pays ou la région concerné (référence = imposition fiscale pour et cotisations de sécurité sociale par rapport au revenu brut).

Les entreprises, en tant qu'entreprises citoyennes, devraient avoir au moins le même taux d'imposition, ou un taux d'imposition plus élevé.

E2.2 Contributions volontaires à la construction communautaire ou au bien commun

De nombreuses Organisations apportent des contributions volontaires qui vont bien au-delà de ce qui est demandé par la loi. Ces avantages peuvent être : soit sous la forme de dons financiers, dons matériels ou des compétences et/ou heures de travail, l'utilisation des réseaux et des contacts pour soutenir des initiatives de la société civile pour le bénéfice de la communauté («lobbying positif»).



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Combien d'argent, de ressources et de travail réel sont consacrés à l'engagement social volontaire de l'entreprise ? (Création d'une liste de toutes les activités avec valeur monétaire).
- Comment l'intérêt personnel de ces mesures peut-il être évalué par rapport aux avantages sociétaux ?
- Quels sont les changements durables induits par les activités volontaires de l'entreprise ? Qu'est ce qui réduit les potentiels effets négatifs repérés ?
- Dans quelle mesure ces thèmes sont-ils ancrés dans la culture de l'entreprise ? Quelles expériences l'entreprise a-t-elle déjà acquises ? Quelle est la stabilité de l'engagement de l'entreprise ?
- Quelle est la stratégie globale ou la vision du volontariat ou de l'engagement bénévole dans l'entreprise ?



Indicateurs recommandés :

- Valeur monétaire, avantages du volontariat pour la communauté moins la part de l'intérêt personnel de ces avantages (en pourcentage du chiffre d'affaires ou par rapport au nombre totales travaillées dans l'année).



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Les contributions volontaires atteignent un niveau très élevé, et les impacts positifs sont avérés et portent sur le long terme. Il existe des modalités de gestion des impacts vis-à-vis du collectif, et cela est mis en œuvre avec responsabilité depuis plusieurs années.

EXPERIMENTE

Des contributions volontaires larges sont mises en œuvre dans plusieurs domaines et sur de longues périodes de temps. Les preuves des impacts existent et sont disponibles.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Les contributions volontaires existent de manière importante, mais seulement dans le cas de relations de « causes à effets » en matière d'impacts, qui paraissent plausibles. Il y a les premières évaluations des impacts de ces contributions.

PREMIERS PAS

L'entreprise est consciente de ses contributions à la collectivité et les communique. Dans une moindre mesure, des contributions volontaires ponctuelles existent, mais il n'y a pas d'évaluation d'impacts.

NIVEAU DE BASE

Il n'y a pas de contributions volontaires à la collectivité.

Outils d'évaluation / interprétations

Les contributions volontaires sont d'autant plus valorisées que l'entreprise engage ses compétences clés, et les facteurs de production individuels (sols, capital, travail, savoirs) et que l'intérêt propre est bas.

Au-delà de la validation des contributions apportée par l'entreprise, il s'agit avant tout de regarder à l'impact de ces actions et mesures ("l'empreinte sociale").

On entend par là les véritables changements dans des groupes cibles spécifiques ou dans la société en général.

On entend par changements ou impacts, par exemple : une augmentation des Savoirs, des compétences ou qualifications plus importantes, ou des évolutions de comportements du groupe cible visé. Mais cela peut être également des changements structurels durables dans la collectivité (par exemple, renforcer les institutions sociales, création de biens communs ou renforcement de la confiance sociale).

Les avantages peuvent être quantifiés en tant valeur monétaire (% du chiffre d'affaires annuel) ou en temps de travail annuel payé ou facturable consacré aux contributions volontaires, pour la collectivité.

L'évaluation s'oriente sur la possibilité de contribution volontaire de l'entreprise. Dans certaines formes d'organisation (en particulier dans le secteur sans but lucratif), les formes de contribution peuvent être limitées et cela est à prendre en compte lors de l'évaluation.

Les contributions unitaires sont moins durables que l'engagement permanent.

Il existe des contributions volontaires qui ont un faible degré de responsabilité, par exemple : une entreprise fait un don, cela n'est pas une contribution avec une prise de responsabilité. Un organisme de formation qui vise l'intégration des personnes défavorisés apporte une contribution qui a un haut degré de prise de responsabilité, et d'engagement.

De même, l'ampleur (diversité) et la profondeur (recherche des causes des problèmes) des contributions peuvent être pertinentes pour l'évaluation.

E2.3 Aspect négatif : Évasion fiscale illégitime

L'évasion fiscale illégitime fait référence à toutes les pratiques légales et illégales utilisées par les entreprises dans les pays où elles génèrent de la valeur ajoutée, pour ne pas verser de contributions (sous forme d'impôts et de cotisations sociales) à la collectivité.

En effet, en particulier les grandes entreprises internationales ont maintenant un large éventail d'options, pour exploiter les différences fiscales entre différents pays afin de minimiser leur charge fiscale globale. Leur performance fiscale réelle est donc loin derrière les

contributions fiscales des petites et moyennes entreprises dans les pays respectifs.

Cet aspect négatif concerne donc principalement les grandes entreprises ou les entreprises opérant dans une coopération internationale avec d'autres.

Par ailleurs, il convient de noter, que même le commerce en ligne et l'économie numérique comportent des risques importants.

Ne sont pas considérées ici toutes les mesures conduisant à une réduction légitime du fardeau fiscal d'une entreprise (un bon professionnel en conseil fiscal ne conseillera que ces possibilités-là).



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quels sont les risques dans l'entreprise face à l'évasion fiscale illégitime ? Les aspects suivants doivent être considérés en particulier :
 - Les bénéficiaires sont-ils décalés/répartis entre les pays ? Quelle est la base pour cela ?
 - Les intérêts, les redevances ou autres compensations pour les avantages intangibles sont-ils payés/transférés aux entreprises d'autres pays ?
 - Y a-t-il des partenaires commerciaux ou des entreprises partenaires dans les paradis fiscaux ?
 - Y a-t-il un risque que des fonds financiers circulent sans la documentation adéquate dans des circuits privés ou soient blanchis lors de transactions financières ?
 - Les bénéficiaires économiques de tous les partenaires commerciaux et financiers sont-ils déclarés ouverts ?
 - Les transactions financières internationales sont-elles transparentes ? Y a-t-il un rapport ou un reporting spécifique au pays ?
 - Quelles mesures ont été prises dans l'entreprise pour lutter contre ces risques d'évasion fiscale ?



Indicateurs recommandés :

L'entreprise fait-elle partie d'un groupe international, agit-elle de concert avec d'autres partenaires internationaux ou participe-t-elle à l'économie numérique (transnationale) ? Dans ce cas, l'ensemble des succursales, sociétés affiliées ou partenaires commerciaux à l'étranger, avec lesquels une partie significative du chiffre d'affaires (à partir de 10%) est réalisée, doivent être déclarées de manière transparente.

Reporting spécifique aux pays:

- Chiffre d'affaires.
- Valeur ajoutée : bénéfice avant impôt plus intérêts sur capital emprunté plus revenu de location et crédit-bail.
- Volume d'investissement.
- Nombre de salariés, masse salariale brute, masse salariale nette.
- Contributions fiscales et sociales (ventilées selon les types de taxes : impôt sur le revenu, taxe sur les salaires, etc.)
- Financement.
- Paiements d'intérêts et paiements d'avantages intangibles (surtout les royalties pour les licences) à des succursales ou partenaires étrangers.



Les niveaux d'évaluation et points

L'évaluation devrait se baser sur la part des impôts, taxes et cotisations sociales effectivement payées dans un pays donné, par rapport à la contribution fiscale théorique résultant de la valeur ajoutée dans le pays. Mais souvent ces données, dans le cas d'évasion fiscale illégitime, ne sont accessibles au public. Dans ce cas, plus particulièrement toutes les activités d'une entreprise qui pourraient donner lieu à cette évasion fiscale doivent faire l'objet d'un examen critique.

Pour toutes les pratiques mentionnées ci dessous, 50 POINTS devraient être déduits (avec un maximum de 200 POINTS déduits) :

- Un cas de fraude comptable pour évasion fiscale a été prouvé.

- Il n'y a pas de transparence sur les éléments de transactions financières internationales ou par le biais de faveurs économiques aux entreprises bénéficiaires.
- Il y a un décalage inapproprié des profits entre les branches d'une entreprise ou entre des entreprises partenaires dans les pays où les taux d'impôts sur les bénéfices moins élevés.
- Les fonds sont investis dans des pays à faible imposition sur le capital.
- Il y a eu un déménagement du siège social ou de succursales, une coopération avec des partenaires, ou même la création de "sociétés boîtes aux lettres, ou sociétés écrans" dans les «paradis fiscaux» pour cacher les profits ou pour bénéficier d'impôts sur les sociétés les plus bas possibles.

Outils d'évaluation / interprétations

L'évaluation doit être basée sur le potentiel de risque de la société concernée. Les petites et moyennes entreprises dont l'activité économique est essentiellement régionale, n'ont en général peu voire aucun potentiel d'évasion fiscale illégitime. Plus est grand le rayon d'actions, plus ce rayon d'actions est international et plus le risque est grand.

Les exigences de transparence augmentent donc également avec le risque.

S'il existe un potentiel significatif pour de telles pratiques, il appartient à l'entreprise de démontrer par une transparence appropriée qu'elle ne participe pas à des pratiques visant l'évasion fiscale. En cas de doute, un doute non démenti suffira pour une déduction de points correspondante.

E2.4 Aspect négatif : Manque de prévention de la corruption

La corruption comprend toutes les pratiques visant des intérêts privés tout en causant des dommages aux institutions communautaires. Sous le terme corruption, on ne parle pas seulement de dessous de table à des administratifs ou de fraude. Il est aussi question de lobbying non transparent, népotisme («copinage»), abus de biens sociaux, détournement de biens communs (par exemple, par des octrois injustifiés de subventions ou de contrats, en contournant l'obligation de

soumissionner) ou financement illégal de partis et de campagnes politiques.

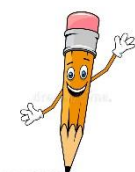
Souvent la notion de corruption est liée à la notion d'avantages consentis à des fonctionnaires ou des représentants élus. Ces avantages consentis peuvent être de nature matérielle ou immatérielle.

Les entreprises sont tenues de prendre des mesures dans leur sphère d'influence pour lutter, prévenir, mettre en évidence et gérer la corruption.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quels sont les risques de corruption dans l'entreprise, chez les fournisseurs et les clients ?
- Quelles mesures ont été prises dans le domaine des achats et des ventes pour prévenir efficacement la corruption ?
- Avec quelle surveillance (contrôle/attention) les contacts avec les officiels et les décideurs politiques sont-ils suivis ?
- Quelles sont les activités de lobbying de l'entreprise ?
- Quels sont les dons consentis par l'entreprise aux partis politiques ?
- Quelles sont les actions de sensibilisation des salariés au sujet de la corruption ?
- Quelles sont les précautions prises contre la corruption dans le processus de prise de décision ?
- Comment les conflits d'intérêts (intérêts personnels et intérêts de l'entreprise) sont-ils rendus visibles et quelles sont les règles de conduite correspondantes ?



Indicateurs recommandés :

- Les dons aux partis politiques sont-ils déclarés de manière transparente ?

- Y a-t-il une communication transparente de toutes les activités de lobbying (entrée dans le registre de lobbying) et des dépenses de lobbying ?
- Les salariés sont-ils encouragés à signaler la corruption et bénéficient-ils d'une protection appropriée (anonymat) ?
- Y a-t-il un contrôle du budget destiné à des fins sociales, avec des objectifs clairement identifiés (voir aspect positif : contributions efficaces au soutien de la communauté et du bien commun) ?



Les niveaux d'évaluation et points

L'évaluation vise des mesures visant à prévenir la corruption ou y faire face de manière appropriée.

Pour chacune des déficiences mentionnées ci-dessous, un maximum de 50 POINTS devrait être déduit (au total un maximum de 200 POINTS en moins).

- Manque de transparence : non-divulgence des dons à des partis politiques, non-inscription dans le registre de lobbying, la non-divulgence des conflits d'intérêts.
- Manque de sensibilisation et manque de comportements exemplaires de la direction en termes de risques de corruption : pas de code de conduite, pas d'instruction ou de formation dans les domaines critiques, pas de connaissance des sanctions en cas d'inconduite.
- Absence de mesures structurelles de prévention, de détection ou de traitement de la corruption : aucun moyen de signaler la corruption, aucune protection contre le "Dénonciateur", pas de séparation des fonctions, pas de principe d'égal à égal.
- Absence de clauses contractuelles sur la lutte contre la corruption (dans les contrats de travail, contrats fournisseurs ou contrats clients).

Outils d'évaluation / interprétations

Chaque entreprise devrait identifier les risques de corruption possibles. En fonction du risque, les mesures contre la corruption sont plus ou moins étendues. Par conséquent, les points négatifs dans l'évaluation peuvent également être ajustés par sous-aspect.

Les règles de transparence s'appliquent aux activités de l'entreprise et se rapportent aussi à des informations centrées sur les personnes :

- Acceptation des cadeaux.
- Accepter un travail rémunéré après la fin du mandat de fonctionnaire.
- Indication de tous les intérêts et avoirs financiers donnant lieu à des conflits d'intérêts dans l'exercice d'une fonction.
- Emploi secondaire.

Dans tous les cas, les mesures structurelles types pour la prévention de la corruption comprennent :

- rotation
- principe d'être à plusieurs
- principe de séparation des fonctions entre l'ordonnateur et le comptable
- obligation de signalement des instructions illégales
- accès transparent aux documents critiques
- inscription au registre des lobbyistes (registre des lobbyistes)

E3. Réduction des impacts écologiques

Les entreprises peuvent modifier leurs processus internes de production, de transformation et de travail, et leurs réductions associées vis-à-vis de l'impact environnemental, et ainsi apporter une contribution significative à la lutte contre les limites des ressources planétaires.

Dans le cycle de vie de la production, il est pris en compte les processus internes concernant la prise en charge des produits en amont chez les fournisseurs et la remise des produits en aval aux clients.

De même, la conception même du produit (design) peut contribuer à une réduction significative des impacts.



Une entreprise EBC ...

- décrit le cycle de vie de ses produits et services au sein de l'entreprise, et enregistre et documente les impacts environnementaux respectifs tout au long du cycle de vie du produit.
- est fortement impliquée et engagée dans les conséquences environnementales de l'activité entrepreneuriale.
- réduit continuellement les impacts environnementaux négatifs, et façonne les processus et procédés en recherchant la faible teneur en polluants, la préservation des ressources, et l'économie des moyens.
- communique ses idées et ses progrès aux entreprises de la branche et aux autres parties prenantes intéressés.



Questions introductives :

- Comment détectons-nous les effets environnementaux potentiellement nocifs et les évitons-nous ?
- Quels sont les éléments de comparaisons existant en matière d'effets écologiques dans le champ des processus de fabrication avec des entreprises du même secteur ou de la région ? Quelles conséquences tirer de cette comparaison, quelles leçons en tirer ?

E3.1 Impact absolu / Gestion et stratégie

Dans le sens d'une évolution visant économie écologiquement durable, chaque entreprise est requise pour limiter ses impacts écologiques. L'objectif est la réduction de la consommation de ressources, des émissions, et des restrictions à l'utilisation de substances, de processus et de technologies dangereuses.

Un système de management environnemental devrait soutenir la définition d'une stratégie dans le domaine, définir les responsabilités, planifier les actions, les mettre en œuvre et vérifier leur impact.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quels sont les effets environnementaux négatifs de la production ou des processus de travail de l'entreprise ?

En particulier, les catégories définies d'effets standard suivantes ainsi que leurs déclencheurs doivent être pris en compte :

- Émissions néfastes sur le plan climatique (CO₂, N₂O, CH₄, ...).
- Particules et émissions inorganiques.
- Émissions de chlorofluorocarbones (appauvrissement de la couche d'ozone).
- Émissions contribuant à l'acidification (NO_x, SO_x, CO₂).
- Émissions favorisant la formation photochimique de l'ozone (composés organiques, NO_x, SO_x).
- Rayonnements ionisants.
- Émission ou utilisation de substances toxiques.
- Fertilisation en agriculture (eutrophisation).
- L'utilisation des terres.
- Consommation d'eau et de minéraux (épuisement des ressources).

Quelles sont les données collectées et publiées sur les impacts environnementaux - émissions, bruits, déchets, biens de

consommation, consommation d'énergie, d'eau et d'électricité pertinentes dans l'entreprise concernée (comptes environnementaux) ?



Indicateurs recommandés :

Selon le domaine d'activité de l'entreprise, les comptes environnementaux pertinents doivent être déclarés :

- Emission de gaz à activité climatique en kg.
- Transports (et leur équivalent CO₂) en km ou en kg.
- Consommation de gaz (et son équivalent CO₂) en litres ou en kg.
- Consommation d'électricité (et son équivalent CO₂) en kWh ou en kg.
- Consommation de gaz (et son équivalent CO₂) en kWh ou en kg.
- Energie de chauffage (par rapport à la température moyenne respective) en kWh / ° C.
- Consommation d'eau pour les boissons et d'eau de pluie en m³.
- Consommation de produits chimiques (toxiques, non toxiques) en kg.
- Consommation de papier en kg.
- Utilisation d'autres consommables en kg.
- Utilisation de la lumière artificielle en lumens, kWh.
- Émissions de polluants et autres impacts environnementaux (voir les catégories d'impact standard correspondantes).

Les valeurs mesurées respectives doivent être rattachés à des paramètres pertinents d'un point de vue opérationnel (par exemple, kg de CO₂ par travailleur ou par rapport au chiffre d'affaires). Les références peuvent alors être utilisées pour vérifier la réalisation de l'objectif de "réduction" des valeurs des indicateurs.



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

L'entreprise publie des données concernant ses « comptes environnementaux », et engage une coopération active avec d'autres entreprises du secteur. Elle atteint un maximum de quatre points dans la grille (voir le tableau dans "Outils d'évaluation /interprétations »).

EXPERIMENTE

L'entreprise recueille des données pour tous les comptes environnementaux, atteint un maximum de douze points dans la grille (voir le tableau dans "Outils d'évaluation /interprétations ») et met en œuvre des stratégies réussies de réduction ou de substitution à long terme.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

L'entreprise connaît son utilisation des ressources et ses émissions, ainsi que son « empreinte écologique », elle recueille des chiffres clés sur les comptes environnementaux clés et dispose de stratégies d'optimisation.

PREMIERS PAS

L'entreprise met en œuvre les premiers pas pour identifier les impacts environnementaux essentiels, en pleine responsabilité et il y a un rapport formalisé.

NIVEAU DE BASE

Bien que les effets environnementaux de l'activité soient connus dans l'entreprise, aucun chiffre n'est disponible et aucune action n'a été entreprise.

Outils d'évaluation / interprétations

Pour les entreprises ayant des impacts environnementaux significatifs dans les catégories d'impact standard, il y a un tableau des impacts environnementaux les plus dangereux pour faciliter l'évaluation.

Catégorie d'impacts	Taux clés	Les évaluations
Changement climatique: équivalent CO2 et gaz expulsés	t Par personne/par salarié	Jusqu'à 2t/salarié : 0 Point Par t au-dessus : + 1point pour chaque t supérieur
Poussières fines et émissions inorganiques	µg/m ³	<2µg/m ³ : - 1 Point <10µg/m ³ : - 0.5 Point <20µg/m ³ : - 0.1 Point >20µg/m ³ : 10 Point
Dégradation de la couche d'ozone: émissions de chlorofluorocarbones	Kg CFC-11 équivalent	si existant : + 1 point

Émissions conduisant à enrichir l'acidification	Mol H+-équivalent	si existant : + 1 point
Emissions qui augmentent la formation photochimique d'ozone (composés organiques, NOx, SOx)	Kg NMVOC équivalent (composés organiques volatiles sauf le méthane)	si existant : + 1 point
rayonnement ionisant	Kg U 235 équivalent	si existant : + 1 point
toxicité: Emission de substances toxiques	CTU Comparative Toxic Unit	si existant : + 1 point
eutrophisation: Fertilisation en agriculture	Sol : mole N-équivalent	Agriculture bio : 0 point Agriculture pas bio : +1point Divers : si existant : +1 point
l'utilisation des terres	Augmentation par rapport à année précédente en kg C	Si > + 10% : +1 point
L'épuisement des ressources: Consommation d'eau et de minéraux	Eau en 1000 m3/salarié, minérale, fossile : équivalent antimoine	+ 1 point/1000m3 Si existant : +1point

Un impact est considéré comme essentiel s'il fait partie des trois impacts environnementaux les plus importants ou s'il atteint ou dépasse 50% des limites légales.

La valeur limite est la valeur spécifiée dans chaque exemple dans la grille, qui a été affecté d'un 0 point de pondération (ou 0, si aucune limite n'est explicitement spécifiée).

Les directives de l'UE sur les émissions industrielles (2010/75 / UE) et le registre des polluants (Règlement CE 166/2006) doivent être respectés. Les entreprises qui établissent le rapport ne doivent pas être exemplaires.

E3.2 Effets relatifs

Identifier le potentiel d'amélioration pour réduire l'impact environnemental des opérations, il peut être utile de s'appuyer sur des comparaisons dans le secteur d'activités ou la région. L'évaluation de l'impact environnemental relatif s'oriente sur l'état actuel de la technique ou de la norme industrielle, ou de la branche.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

Quelle est l'importance des effets/impacts écologiques des processus de fabrication par comparaison ...

- à la norme de la branche (l'industrie) ou de normes standards ?
- aux entrepreneurs dans le même secteur d'activité et/ou de la région ?



Indicateurs recommandés :

- Valeurs comparatives pertinentes en ce qui concerne les comptes environnementaux ou les paramètres d'impact (voir E3.1) dans la branche concernée par l'activité de l'entreprise ou la région.



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

L'entreprise a des résultats largement au-dessus de la moyenne en ce qui concerne les impacts environnementaux significatifs (innovation ou leader de la branche).

EXPERIMENTE

L'entreprise a des résultats au-dessus de la moyenne de la branche en ce qui concerne les impacts environnementaux significatifs et on reconnaît des actions visant des améliorations.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

L'entreprise a déterminé des mesures clairement identifiables pour la réduction des impacts environnementaux, mesures meilleures que celles habituellement observables dans la branche.

PREMIERS PAS

L'entreprise connaît l'état de l'art ou les normes de la branche. Des actions visant la réduction de l'impact environnemental sont prévues.

NIVEAU DE BASE

L'entreprise ne connaît pas l'état de l'art ou les normes de la branche et n'a envisagé aucune action visant la réduction de l'impact environnemental sont prévues.

Outils d'évaluation / interprétations

Pour les petites entreprises sans processus de production importants, le besoin d'information est inférieur. Pour une évaluation, il faudrait au moins fournir des informations quantitatives sur la consommation d'énergie (électricité, gaz), l'effort de mobilité (nombre approximatif de km, moyens de transport) et la consommation de ressources.

E3.3 Aspect négatif : Violations des réglementations environnementales et impact environnemental inapproprié

Quand l'activité entrepreneuriale provoque des dommages inappropriés dans les écosystèmes ou viole les règlements environnementaux, il y a des conséquences sociales dommageables, qui n'a pas de possibilités de faire face. Ceci est particulièrement critique, si cela devait être illégal quel que soient les sites de l'entreprise.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quelles sont les obligations et licences d'exploitation (autorisations) existantes pour l'exploitant, et quelles sont les exigences remplies ?
- Comment est suivie la conformité aux lois et règlements pertinents ? Ces conformités sont –elles respectées ou existe-t-il des violations légales connues ?
- Quelles sont les plaintes ou controverses avec les riverains ou voisins concernant la pollution écologique ?
- Quelles sont les controverses avec les autres parties prenantes (initiatives de la société civile, ONG, etc.) ?
- Comment évaluer/positionner la norme technique ou juridique locale par rapport à d'autres sites de l'entreprise ?



Les niveaux d'évaluation et points

Un maximum de 200 points sera déduit pour les infractions suivantes (selon la gravité croissante, la durée de l'infraction et l'étendue du dommage) :

- Les listes des licences d'exploitation, des lois et règlements et des substances dangereuses ne sont pas disponibles : une déduction maximale de 10 POINTS.
- Il y a des plaintes vérifiables sur le site : déduction de 10 POINTS.
- Il y a une violation en cours de la protection de l'environnement. Une déduction de 10 à 60 POINTS.
- Une violation d'impact environnemental est connue. Des mesures ont été prises, cependant le temps de réaction ne correspond pas au potentiel de danger : déduction de 60 POINTS.
- Une violation de l'environnement est connue, mais aucune mesure n'a encore été prise : déduction de 100 POINTS.
- Des dégâts spécifiques sont déjà mis en évidence et connus localement : déduction de 30 à 60 POINTS.
- Une violation de l'environnement est légale localement, mais considérée comme illégale dans une autre localisation de l'entreprise : déduction de 100 POINTS.

En cas de dissimulation délibérée, au moins 200 points seront déduits. En outre, il convient alors de garder à l'esprit que cela diminue également la crédibilité des informations fournies dans les parties E3.1 et E3.2 (aspects positifs).

Outils d'évaluation / interprétations

L'évaluation de l'impact environnemental est basée sur le ratio de dommages par rapport à la valeur mensuelle de la production de l'entreprise. Pour les petits dommages, sont déduits 10 POINTS.

Plus les dommages sont importants, plus la déduction de POINTS est élevée.

Les blessures personnelles sont toujours considérées comme des dommages majeurs.

Les plaintes locales sont par exemple rendues publiques par des articles de journaux ou des requêtes auprès de la collectivité.

E4. Transparence et co-décision sociale

Le grand public va être lésé de la transparence et de la codécision sociale, qui sont le fait d'un manque d'informations disponibles, par des manques de faits, un manque d'argumentation ou le manque d'occasions de participer en tant que partie concernée.

La transparence et la co-décision devraient permettre une coexistence des personnes et faciliter la vie dans une société éclairée, démocratique, ouverte et pluraliste.

Les parties prenantes significatives et pertinentes sont les suivantes : voisins, autorités locales, organisations à but non lucratif, les générations futures et la nature (= le monde, les animaux, les plantes, la biodiversité, les paysages).



Une entreprise EBC ...

- établit la transparence en communiquant sur les actions de l'Organisation et sur les événements qui présentent un intérêt légitime pour le public.
- donne à chaque personne concernée le droit et la possibilité de s'opposer, de disposer d'une information publique et d'arguments sur les activités entrepreneuriales et de demander à entrer en dialogue.
- dialogue activement avec les parties prenantes pertinentes, même avec les Organisations à but non lucratif, qui représentent les intérêts de ces parties prenantes, sans s'y opposer elles-mêmes (générations futures, nature, animaux, paysage).
- veille à ce que les intérêts des parties prenantes concernées soient pris en compte de manière adéquate dans les décisions d'affaires.
- préconise les valeurs de transparence et de participation comme base d'une société démocratique, ouverte et pluraliste.



Questions introductives :

- Notre politique d'information est-elle transparente, honnête, complète, sans équivoque, et surtout factuelle, en particulier dans

l'évaluation des risques et effets nocifs potentiels sur la société et l'environnement ?

- Que faisons-nous pour mieux comprendre et rendre transparent les effets de nos activités entrepreneuriales ?
- Comment pouvons-nous permettre la participation basée sur les intérêts légitimes des résidents, des parties prenantes sociales, des générations futures et de la nature ?
- Comment rendons-nous visible notre attitude envers la transparence et la participation ?

E4.1 Transparence

La transparence crée la confiance et facilite la participation. Une entreprise transparente a le souci de donner aux parties prenantes sociales pertinentes un aperçu complet de son activité. L'entreprise cherche systématiquement à avoir des informations complémentaires de la part des parties prenantes, par des échanges d'informations et d'arguments.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quelles informations importantes ou critiques sont collectées et mises à disposition pour différents groupes de contacts sociaux ?
- Sous quelle forme se fait cette communication (étendue et profondeur des informations et de la communication, type de publication) ?
- Le rapport contenant les informations est-il revu de manière critique par un organisme indépendant ?
- Dans le rapport contenant les informations est-il accessible facilement à tout public ?



Indicateurs recommandés :

- Publication d'un rapport de type impact social ou bilan de l'économie du bien commun ou d'un rapport social équivalent.



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

En plus de la publication de rapports: communication active et la publication de tous les aspects critiques, un accès direct et facile pour le public, publication du rapport d'audit.

EXPERIMENTE

Rapport de l'économie du bien commun complet ou rapport social équivalent, audit externe indépendant supplémentaire.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

Les simples rapports sociaux sont en ligne ou facilement disponibles dans d'autres publications.

PREMIERS PAS

Développement d'une attitude qui vise l'ouverture et la transparence, comme base pour la confiance et la communication, et une responsabilité partagée; premières analyses et planification concrète de rapports transparents, honnêtes et factuels.

NIVEAU DE BASE

Aucun élément de reporting social en ligne ou dans d'autres publications facilement disponibles.

Outils d'évaluation / interprétations

- Pour les petites entreprises de moins de 50 employés, une évaluation par les pairs équivaut à une forme de regard externe, équivalente à un audit.
- La publication du rapport d'audit de l'économie du bien commun peut conduire à une appréciation de un à deux valeurs d'échelle, dans le niveau de notation «exemplaire».
- La transparence sociale est particulièrement importante dans les projets suivants :
 - Projets de construction.
 - Introduction de nouveaux procédés de production, en particulier lorsqu'il y a des substances à risque ou impact environnemental sévère.
 - Autres interférences avec la nature.
 - Relocalisation, investissements capitalistiques dans d'autres entreprises.

E4.2 Co-décision sociale

Toute personne concernée a le droit et devrait avoir la possibilité de soulever des objections, de demander des informations publiques et des arguments sur les activités entrepreneuriales, et de demander à entrer en dialogue.

Les parties prenantes sociales pertinentes sont activement abordées et impliquées dans la prise de décision sur des sujets pertinents. Cette forme de cogestion/participation sécurise comportement socialement responsable de l'entreprise et évite les conflits et les coûts qui en découlent.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Comment les citoyens peuvent-ils dialoguer et participer à un échange ouvert, libre et sans exercice de pouvoir et sans sanction, sur des arguments de tout type ?
- Comment les différents groupes sociaux peuvent-ils représenter des intérêts légitimes vis-à-vis de l'entreprise ?
- Comment sont documentés les résultats de ces dialogues et comment influencent-ils la prise de décision ?



Indicateurs recommandés :

- Pourcentage de co-décision des groupes sociaux (en % des décisions pertinentes, en fonction du niveau de co-décision).
- Existe-t-il une infrastructure institutionnalisée pour ce type de dialogue (par exemple : un forum d'éthique, un comité d'éthique) ? Quelle est son activité ?



Les niveaux d'évaluation

EXEMPLAIRE

Il existe une infrastructure institutionnalisée de dialogue et d'échange avec une grande ouverture quant aux arguments. Les décisions sont essentiellement basées sur les meilleurs arguments.

EXPERIMENTE

Dans tous les grands projets, toutes les parties prenantes sont concertées avec des échanges d'argumentaires. Une documentation complète et facilement accessible est disponible.

ETAT AVANCE/EN PROGRESSION

C'est seulement dans certains projets pertinents que les parties prenantes sont activement impliquées avec échanges d'argumentaires. Une documentation suffisante et facilement accessible est disponible.

PREMIERS PAS

Les citoyens et les groupements de parties prenantes (associations) peuvent entrer en dialogue. Les résultats sont documentés.

NIVEAU DE BASE

Il n'y a aucun moyen pour les citoyens d'entrer en dialogue avec les décideurs de l'entreprise, et il n'y a aucune participation des parties prenantes sociales.

Outils d'évaluation / interprétations

Les éléments pertinents pour l'évaluation de la co-décision sont :

- le degré de participation (consultation, dialogue, participation, co-décision).
- la nature et l'étendue de la documentation (décision et contradictions ou votes contre).
- la façon dont sont abordées les parties prenantes (réactif, pro-actif).
- l'importance des parties prenantes impliquées (certains, les essentiels, tous).

E4.3 Aspect négatif : Promotion délibérée de la non-transparence et de la désinformation

Les entreprises ont une responsabilité d'information envers la société. Une transparence complète de l'entreprise vers l'extérieur en fait partie.

Lorsque une Organisation publie, de manière consciente, de fausses informations sur son activité ou sur des phénomènes sociaux, alors elle nuit à la collectivité, parce que cela rend le dialogue factuel et l'argumentation impossible.

Les dommages à la collectivité sont, par exemple : ...

- la désinformation (en trompant délibérément ou en inventant des "faits").
- attiser des peurs irrationnelles, mais aussi banaliser des risques de nuisance à la collectivité, aux générations futures et à la nature.
- le déni des connaissances scientifiques.
- la promotion de stéréotypes, de ressentiments ou de préjugés.



– Les questions auxquelles il vous faut répondre :

- Quelles informations sur l'entreprise ne reflètent pas la réalité interne de l'entreprise ? Quelles sont les différences significatives et pourquoi ?
- Dans quelle mesure l'entreprise influence-t-elle l'opinion publique, directement ou indirectement, par la désinformation ?
- En quoi les publications de l'entreprise contredisent-elles l'état de la recherche scientifiquement prouvé ou la Déclaration universelle des droits de l'homme ?



Les niveaux d'évaluation et points

Dans cette rubrique, il peut y avoir un maximum de -200 POINTS en moins) :

- Inaction sur l'observation ou tendances dans l'entreprise.

- Tolérance quant à la distribution d'informations non garanties ou de fausses informations, données comme factuelles, pour son propre bénéfice.
- Diffusion consciente, active d'informations non garanties, mais présentés comme des faits, en vue d'une désinformation visant à semer le doute, l'incertitude et la peur des doutes.
- Omission délibérée des informations pour dissimuler des risques ou des impacts pour son propre bénéfice.