



Responsabilité des entreprises et droits de l'homme dans un monde en mutation

Présentation de l'étude Vigeo Eiris
(13 Décembre 2017)



A propos de Vigeo Eiris



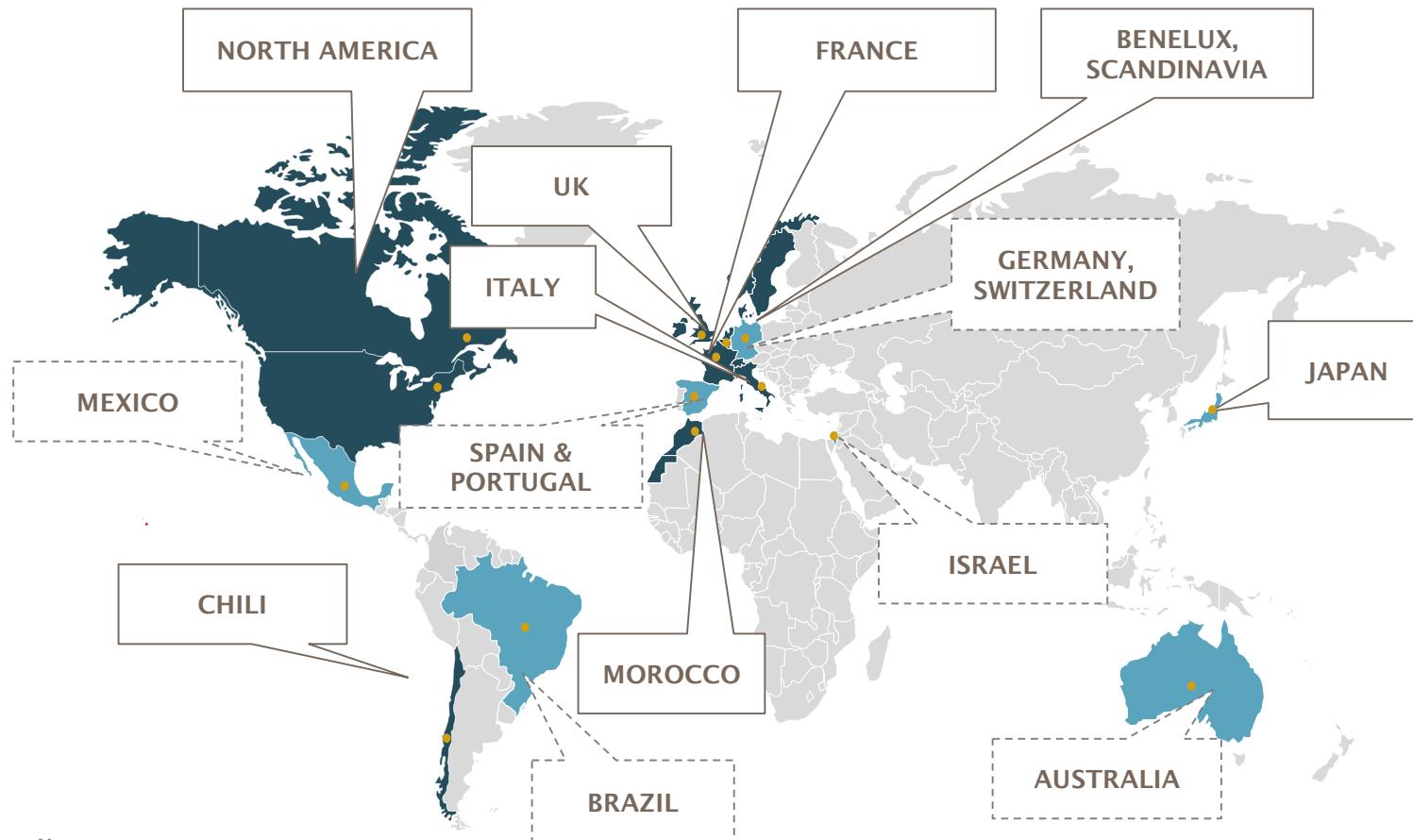
- ▶ Vigeo Eiris est une agence internationale indépendante de recherche et services ESG (Environnement, Social et Gouvernance) à destination des investisseurs et des organisations privées et publiques. Recherche ESG sur 4.000 émetteurs.
- ▶ L'agence procède à une revue des risques pour l'aide à la décision des investisseurs comme des entreprises.

Vigeo Eiris est structurée en deux départements spécialisés :

- ▶ Vigeo Eiris rating propose des bases de données, des analyses sectorielles, des notations, des benchmarks, des screening de portefeuilles, au service de toutes les approches d'investissement éthique et responsable.
- ▶ Vigeo Eiris enterprise réalise, pour des organisations de toutes tailles et de tous secteurs, des prestations d'aide à l'intégration et à la valorisation de facteurs ESG à leurs fonctions managériales et à leurs opérations stratégiques et de financement.

Vigeo Eiris Global network

vigeo eiris
Rating



Key:

■ Countries where Vigeo Eiris has offices

■ Countries where Vigeo Eiris Global Network Partners have offices

imug

Quick

cær

ecodes
tiempo de actuar

ecovalores

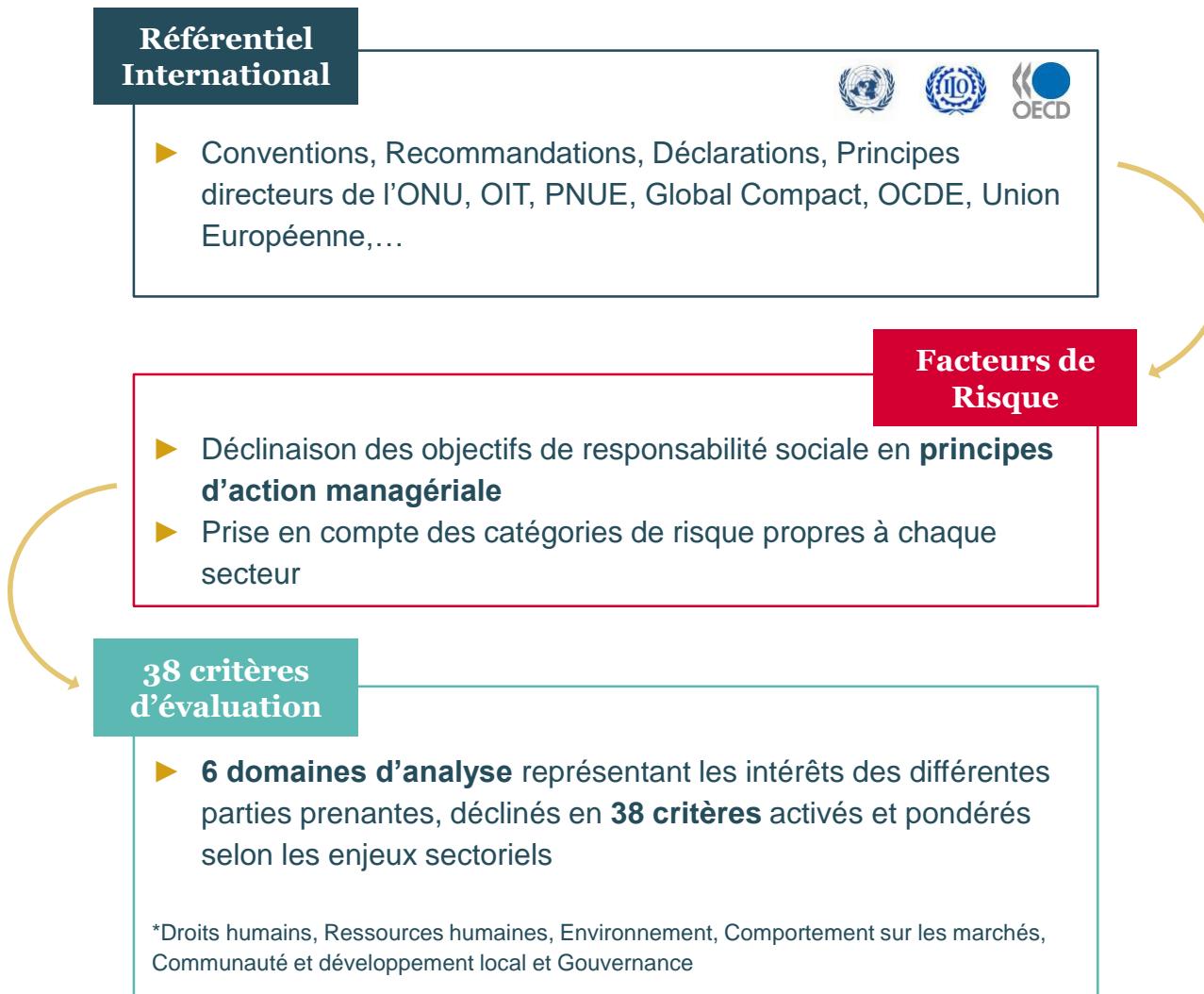
greeneye
Where profit meets sustainability

SITAWI
FINANCEforGOOD

Notre méthodologie de notation

Notre méthodologie de notation

Référentiel d'objectifs opposables



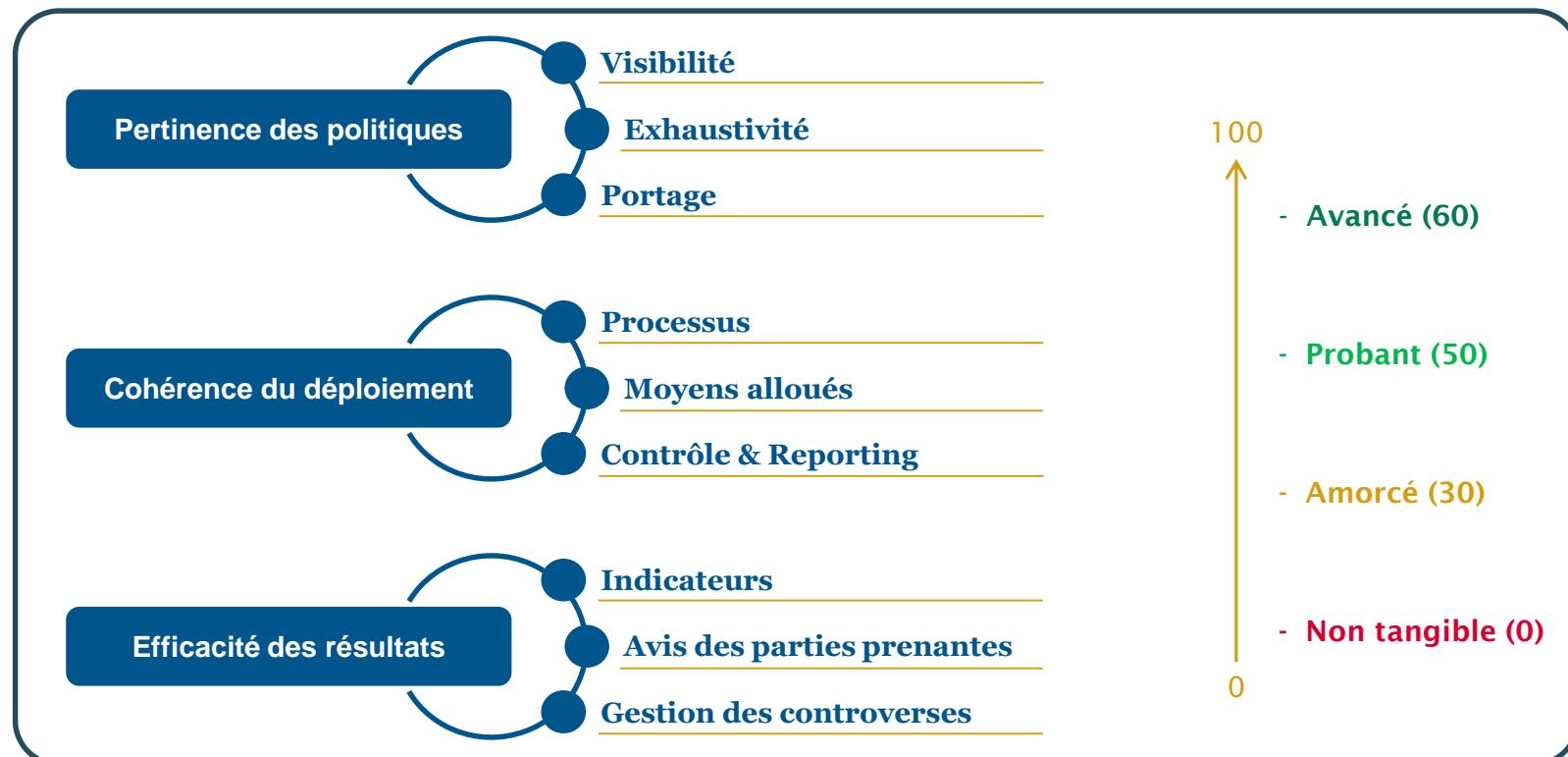
Notre méthodologie de notation

Méthode d'évaluation managériale

3 items

9 angles d'analyse

4 niveaux de maturité



Contexte

- **La responsabilité des entreprises sur la thématique des droits de l'homme est de plus en plus affirmée**
 - ▶ 'Principes Directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme' (2011), le Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact), l'OCDE dans les « Principes directeurs à l'attention des entreprises multinationales », l'Union Européenne (Commission, Parlement)
 - ▶ **Les 17 Objectifs du Développement Durable** adoptés au Sommet de l'ONU du 25 septembre 2015 s'adressent aux entreprises
- **Les états commencent à établir des lois reconnaissant la responsabilité des entreprises en termes de DH** (UK Modern Slavery Act, loi sur le devoir de vigilance, initiative en cours pour établir un Modern Slavery Act en Australie)
- **De nombreuses initiatives sectorielles** (ex : 'Voluntary Principles on Security and Human Rights' pour les entreprises de l'industrie extractive, ou la 'Responsible Business Alliance' dans la chaîne d'approvisionnement des entreprises du secteur électronique, Thun Group pour les banques)
- **Une exigence de transparence des acteurs de société civile**
 - ▶ Rôle actif d'associations or organisations de défense des droits de l'homme (Business and Human Rights Resources Center, Oxfam, Banktrack, Mining Watch etc.) interpellant les multinationales sur leur conduite
- **Une attention croissante des investisseurs**
 - ▶ Diversité des approches ISR, Influence des grands fonds d'investissements (ex: Le Fond de Pension du Gouvernement Norvégien, exige que les entreprises adoptent une stratégie claire sur la thématique des droits de l'homme, l'"applique à leurs opérations et l'intègre dans leur gestion des risques).

A propos de l'étude

Périmètre

- ▶ **3,189 entreprises émettrices d'actions et d'obligations**
- ▶ **38 secteurs**
- ▶ **35 pays** (Europe, Amérique du Nord, Asie Pacifique, pays émergents)
- ▶ Période d'évaluation: **Septembre 2014- septembre 2016**

Facteurs de responsabilité sociale sous revue

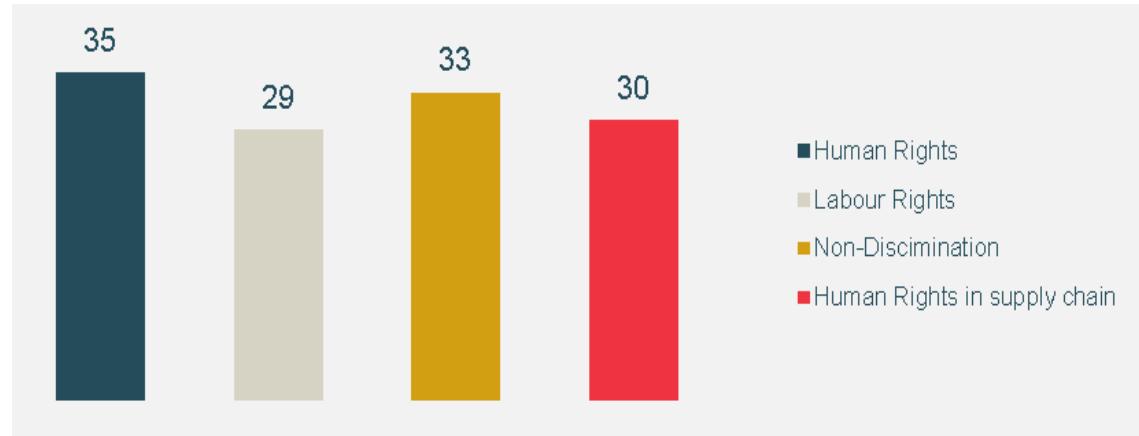
- ▶ Prévention des violations, respect et promotion des droits de l'homme dans la société
- ▶ Prévention des violations, respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective
- ▶ Non-discrimination et promotion de l'égalité sur les lieux de travail
- ▶ Prévention des violations et prise en compte du respect des droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement

Principaux constats

- **Le score mondial moyen est de 32/100, inférieur à celui de l'étude de 2012 (37/100).**
 - ▶ Cette baisse s'explique par:
 - **Une stagnation** des engagements des entreprises issues de pays industrialisés
 - L'introduction dans l'étude d'entreprises cotées sur les marchés des pays émergents
- **Près de 4% d'entreprises leaders démontrent des niveaux d'engagements couvrant de façon tangible l'ensemble des catégories de droits de l'homme, telles que définies par les standards internationaux.**
- **Des comportements contrastés selon les catégories de droits, les secteurs et les régions.**

Principaux constats

- Sur les quatre thématiques sous revue, les scores moyens varient de 29/100 à 35/100.
- Comme en 2012, la ‘liberté syndicale et le droit de négociation collective’ est la catégorie sur laquelle les entreprises sont le moins engagées.



Score moyen (/100) par catégorie de droits sous revue

Principaux constats

- **Les entreprises choisissent, dans une perspective défensive, les catégories de droits sur lesquelles elles s'engagent:**
 - ▶ **Les trois-quarts (73%) des entreprises** notées formulent des **engagements** en faveur de la **non-discrimination de leurs salariés**. Elles mettent en avant les **discriminations liées au genre, à la nationalité, à la religion, à l'âge ou au handicap**
 - ▶ **La moitié (50%) des entreprises** s'engagent de façon tangible à **respecter les droits humains fondamentaux et autres droits de leurs travailleurs dans leur chaîne d'approvisionnement**, et citent le plus fréquemment à ce titre, **la santé et à la sécurité des travailleurs, le travail des enfants, le travail forcé et la non-discrimination des travailleurs**
 - ▶ **Moins de la moitié des entreprises (47%)** s'engagent à **respecter les droits de la personne** notamment **le droit au respect de la vie privée (52%)**. A l'inverse, le droit à la sécurité des personnes, les droits des peuples indigènes ou la liberté d'expression sont les moins fréquemment évoqués
 - ▶ **Seules 16% affirment s'engager à respecter la liberté syndicale et le droit de négociation collective;** et parmi elles, peu disent lutter contre la discrimination à l'encontre des travailleurs syndiqués ou s'assurer que les travailleurs peuvent exercer leurs droits de représentation de façon effective

- **De quoi et comment rendent-elles compte ?**

- ▶ **67% communiquent sur les mesures pour prévenir (sensibilisation, formation) ou traiter les cas de discrimination (alertes, mesures disciplinaires), et promouvoir la diversité (collecte d'indicateurs, mesures de discrimination positive etc.)**
- ▶ **48% évoquent la prise en compte de questions sociales dans les relations avec les fournisseurs et sous-traitants (via des questionnaires, des clauses spécifiques sur les questions sociales dans leurs contrats avec les sous traitants, des audits, des mesures d'assistance ou des formations à destination des sous-traitants etc.)**
- ▶ **37% décrivent des mesures précises en faveur de la protection des droits humains fondamentaux (sensibilisation et formation des salariés, cartographie des risques, audits internes/ externes)**
- ▶ **10% rendent compte des moyens et procédures en place pour garantir le droit de négociation collective et d'affiliation à un syndicat. (cartographie des risques, audits internes/ externes, système d'alerte, système d'information à destination des salariés, moyens logistiques ou financiers accordés aux représentants du personnels, etc..)**

Principaux constats

- **Neuf des dix pays où les entreprises recueillent les meilleurs scores sont européens** (1.France (48/100), 2.Suède (42/100), 3.Espagne (41/100), 4.Finlande (39/100) et 5.Danemark (39/100)).
- **Les pays où les entreprises enregistrent les scores les plus faibles sont majoritairement des pays considérés comme émergents, notamment en Asie du Sud-Est.**
- **Les entreprises réalisant les performances les plus avancées forment un groupe hétérogène** (1. Banques de développement, 2. luxe et cosmétiques, 3. édition, 4. Papier et services forestiers, 5. Industrie chimique)

Principaux constats: Controverses

- Comme en 2012, **plus de 20% des entreprises du panel font l'objet d'au moins une controverse** (critique, allégation, procédure judiciaire, condamnation etc.).

- **Nature des controverses** sur le respect des droits de l'homme:
 - ▶ 51% d'entre elles portent sur la violation de droits fondamentaux (droit à la vie privée, droit de propriété, droits des populations indigènes, droit à la sécurité, liberté d'expression etc.)
 - ▶ 11% concernent des atteintes à la liberté syndicale
 - ▶ 21% concernent des cas de discrimination sur le lieu de travail
 - ▶ 17% concernent la chaîne d'approvisionnement (travail des enfants, travail forcé etc.)

- Dans **43% des cas, les entreprises n'ont pas réagi aux allégations.**
- Pour **3% des allégations**, les entreprises se sont montrées **proactives** (mesures correctrices permanentes, et dialogue avec des parties prenantes)
- **Les secteurs faisant face au plus grand nombre d'allégations sont les banques, le secteur alimentaire et les compagnies minières et métallurgiques.**
- **Dans un tiers de cas, les faits répertoriés se sont déroulés aux Etats-Unis**, où les cas d'abus (discriminations, atteintes à la liberté syndicale, violations des droits tels que le droit de propriété, le droit à la sécurité etc.) sont plus volontiers traduits devant les tribunaux.

In the Banking sector, **thirteen Dutch banks** have concluded an agreement **with unions, NGOs (Amnesty, Oxfam Novib and PAX) and the Dutch government to undertake a joint research programme and share best practices on the respect of human rights in corporate loans and project finance activities**, especially in high risks sectors (e.g. palm oil, cocoa and gold). The bank requests that its customers prevent, mitigate and account for actual or potential adverse human rights impacts linked to their products, operations or business relationships.

In addition, the adhering banks have to :

- ensure the existence of complaints and whistle blower mechanism(s) for its own staff, including in their subsidiary companies.
- create a complaint procedure which is publicly accessible for employees, clients and third parties

Freedom of association and the right to collective bargaining

In the Food sector, **Danone** has signed a group-wide agreement with the IUF, a Global Union Federation, on exercising trade union rights. A permanent representative of the IUF works at Danone and the agreement is **jointly monitored** with employee representatives.

Danone monitors labour rights through a social reporting process that is also requested from its subsidiaries. An **alert system** is in place at site level for local unions to reach the IUF. Internal audits are carried out at subsidiary level, and occasional external audits on social dialogue are also performed. Local visits in business units are jointly conducted by Danone and the IUF to assess employees' knowledge of the conventions on labour rights and their implementation.

Non-discrimination at work and the promotion of diversity

In 2016, **Caisse des Dépôts** signed a new triennal agreement negotiated with trade unions which focuses on the integration and the job retention of employees with disabilities.

The Group has a network of **Disability correspondents** to provide a forum for the various people involved in disability issues to exchange with experts, there is also a Mission Handicap **unit** that initiates and coordinates the Group's opportunities for disabled people.

As regards gender issue, the institution decided in mid-2016 to mission an external firm to audit its system for identifying the **gender pay gap**. Results and proposals may give rise to a methodological evolution of the calculation of these wage differentials. A financial envelope was provisioned (EUR 250, 000) for correcting the disparities.

Red Electrica from the Electric & Gas Utilities sector, signed an agreement with the Spanish Ministry of Health, Social Services and Equality in 2014 for the adoption of measures to facilitate the **increase of women in management positions** and within the Management Committee. The company supports the 'Promociona' Project, which promotes women to top managerial positions, and is presented by the CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales). In 2015, a **Women's Leadership Observatory** was created internally to increase the presence of women in leadership positions.

Best practices

Human rights in the supply chain

The cosmetic company **Henkel** is a signatory to the cross-sector Code of Conduct of the German Association of Materials Management, Purchasing and Logistics (BME), and its suppliers must either recognise this Code or produce a comparable one. Henkel conducts audits and assesses risks encountered by its suppliers (based on their sector and locations) through questionnaires on their social standards. Regular training programmes are provided to suppliers. In addition, Henkel supports plantations and smallholders in palm-growing countries to improve livelihoods of farmers. The company is transparent on the outcomes from its audits and reports it terminated one contract due to socially unethical practices.

In the Building Materials sector, **Geberit** conducts a **social risk assessment** before each collaboration agreement with suppliers. Agreements concluded with suppliers include **human rights clauses** that are subject to audit processes. Geberit works with external partners in this respect. Quality audits are carried out, including on health and safety issues. Shortcomings must be remedied in due time, and may give rise to sanctions. The company risk management approach classifies suppliers into various risk classes based on the production location and the type of production processes. In 2015, 42 companies were identified in the highest risk categories, representing 5% of its procurement value.

Conclusion

- Bien que consacrée par le droit international, **la responsabilité des entreprises pour le respect des droits de l'homme reste peu appréhendée** par la plupart des dirigeants.
- **La responsabilité des entreprises pour le respect et à la promotion des droits de l'homme est cruciale :** elle agit sur l'acceptabilité ou le refus de la mondialisation.
- Les **atteintes aux droits de l'homme ne sont pas l'apanage des pays en développement**. Nombre de violations sont constatées dans les pays développés, comme les Etats-Unis. L'existence d'un cadre démocratique permet aux victimes et aux défenseurs des droits de l'homme de s'exprimer et d'agir.
- Les points communs entre les entreprises les plus avancées sont :
 1. **Formalisation claire et visible de leurs engagements**, avec parfois, des objectifs chiffrés;
 2. **Transparence sur les responsabilités, les moyens mis en place et procédures de contrôles internes;**
 3. **Coopération et dialogue avec les parties prenantes;**
 4. **Réactivité et transparence** en cas de controverses.
- Les **droits de l'homme sont une thématique porteuse de risques et d'opportunités**, qui intéresse fortement les investisseurs, de plus en plus nombreux à ériger cette thématique en critère d'investissement

vigeo eiris

Rating

Juliette Laplane

ESG analyst and Human Rights Thematic Expert

Juliette.laplane@vigeo.com

Vigeo Eiris

Via Settala 6
20124 Milan
Italy

www.vigeo-eiris.com

OUR OFFICES:

Paris . London . Boston . Brussels . Casablanca . Rabat . Milan . Montréal . Santiago de Chile . Tokyo

OUR PARTNERS :

Canberra . Hanover . Jerusalem . Mexico City . Rio de Janeiro . Zaragoza

