

CHARTRE ESG

TERTIUM est une société de gestion de fonds d'investissement en non coté. TERTIUM investit en direct au capital de PME du Sud-est de la France dans le cadre de projets de croissance et/ou de recombinaison du capital social. TERTIUM s'engage à prendre en considération le développement durable et les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans l'exercice de son activité.

Cette approche s'inscrit en cohérence avec la politique ESG de France Invest.

Les modalités spécifiques d'application aux actifs non cotés, telles que mises en œuvre par TERTIUM, sont précisées dans cette Charte.

TERTIUM considère la prise en compte des critères ESG comme un levier de création de valeur pour les ACTIFS en portefeuille qu'elle gère pour le compte de ses souscripteurs.

L'approche de TERTIUM consiste à analyser les risques et opportunités afférents aux dimensions ESG de ses investissements et ce, à toutes les étapes du cycle d'investissement, depuis les *due diligences* initiales jusqu'à la sortie.

TERTIUM INVESTIT DIRECTEMENT AU CAPITAL DE PME REGIONALES

TERTIUM entend jouer pleinement son rôle d'investisseur responsable en région en intégrant sur chaque opportunité d'investissement une analyse, une sensibilisation des dirigeants et un engagement lors de la réalisation des investissements au travers d'un reporting ESG, incitant les dirigeants de PME à mettre en place ou à renforcer la démarche d'intégration ESG dans leur propre politique de croissance et plus globalement dans leur stratégie.

En phase de sélection des opportunités d'investissement, TERTIUM cherche à évaluer la bonne intégration et/ou capacité d'intégration des critères ESG par le dirigeant au cours des phases de *due diligences* réalisées en interne et/ou par un cabinet extérieur.

En phase de suivi de l'investissement, TERTIUM encourage, notamment dans le cadre d'une feuille de route établie en accord avec le dirigeant, la meilleure prise en considération des critères ESG dans la politique de l'entreprise. TERTIUM initie également un dialogue permanent avec les dirigeants afin de contribuer à la meilleure prise en compte des critères ESG dans leurs activités.

INVESTISSEMENTS DIRECTS

TERTIUM s'attache à prendre en considération, au-delà des critères de performance financière, la politique ESG des entreprises dont elle devient actionnaire. Cette approche se décline en deux niveaux, selon la profondeur d'intégration ESG retenue pour un support d'investissement donné.

Notre Approche ESG standard repose sur l'exclusion des activités les plus controversées :

- Pas d'investissement dans les entreprises impliquées dans la fabrication ou le commerce des mines anti-personnelles et des bombes à sous-munitions prohibées par les conventions d'Ottawa et d'Oslo,
- Exclusion des entreprises produisant ou commercialisant des armes chimiques, des armes biologiques et des armes à l'uranium appauvri,
- Exclusion des entreprises qui contreviennent gravement et de manière répétée aux normes ou conventions internationales, à l'un ou plusieurs des dix principes du Pacte mondial (cf Annexe 1),
- Exclusion des entreprises ayant plus de 20% de leurs revenus issus de l'extraction du charbon.
- Exclusion des entreprises réalisant une activité relative aux jeux de hasard.
- Exclusion des entreprises du secteur du tabac.
- Exclusion des entreprises du secteur des hydrocarbures non conventionnels (dont pétrole et gaz de schiste, sables bitumineux, pétrole et gaz extraits en Arctique, pétrole et gaz extraits en offshore très profond,...)

TERTIUM a formalisé et partagé sa stratégie ESG auprès de l'ensemble des parties prenantes externes et internes à ses activités :

- par la publication de sa charte sur son site internet ;
- par la sensibilisation et la formation de ses collaborateurs aux enjeux ESG de ses activités d'investissement.

Chaque collaborateur de TERTIUM s'engage ainsi à mettre en application la démarche ESG dans l'analyse des opportunités d'investissement et tout au long du suivi de ces investissements. TERTIUM entend de la sorte être un acteur de la diffusion des principes ESG au sein des PME dans lesquelles elle investit pour le compte de ses souscripteurs.



TERTIUM participe activement aux initiatives de Place visant à la diffusion des bonnes pratiques en matière de prise en compte des dimensions ESG dans les investissements non cotés, notamment celles menées sous l'égide de France Invest.

TERTIUM contribue activement aux engagements ESG des entreprises signataires des Principes pour l'Investissement Responsable (PRI). TERTIUM est engagé dans le respect des principes du Pacte Mondial (Annexe1) dont l'ambition est de développer l'impact mondial des entreprises, en respectant ces Dix principes et en atteignant les 17 Objectifs de développement durable (ODD), par le biais d'entreprises et d'écosystèmes responsables, qui favorisent le changement, et qui est la plus importante initiative internationale d'engagement volontaire en matière de développement durable.

PRINCIPES DU PACTE MONDIAL (SYNTHESE)

Les Dix Principes sont tirés des déclarations et conventions ci-après :

- Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail ;
- Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement ;
- Convention des Nations Unies contre la corruption.

Les principes, catégorie par catégorie, sont les suivants :

DROITS DE L'HOMME

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ; et
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

DROIT DU TRAVAIL

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. L'abolition effective du travail des enfants ; et
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

ENVIRONNEMENT

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;



8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

ANNEXE 1 - LE PACTE MONDIAL

Initiative spéciale du Secrétaire général des Nations Unies, le Pacte mondial des Nations Unies (ou *United Nations Global Compact*) est un appel aux entreprises du monde entier à aligner leurs pratiques et leurs stratégies sur Dix principes, qui découlent des textes fondamentaux des Nations Unies, dans les domaines des droits humains, du droit du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. L'ambition du Pacte mondial est de développer l'impact mondial des entreprises, en respectant ces Dix principes et en atteignant les 17 Objectifs de développement durable (ODD), par le biais d'entreprises et d'écosystèmes responsables, qui favorisent le changement.

Le Pacte mondial des Nations Unies est la plus importante initiative internationale d'engagement volontaire en matière de développement durable.

LES DIX PRINCIPES

Principe 1

Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.

–

Le Pacte mondial des Nations Unies demande à ses membres de promouvoir et respecter les droits de l'homme (droit à l'éducation, à la liberté d'expression, à un environnement sain, etc.) dans leur sphère d'influence. Respecter les droits de l'homme signifie faire preuve de vigilance pour identifier les impacts négatifs potentiels directs ou indirects de l'organisation afin de les corriger. L'être humain doit jouir de ses droits sans distinction de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, de convictions politiques ou autres, d'origine nationale ou sociale, de propriété, de naissance ou tout autre statut.

Que peuvent faire les entreprises ?

Au-delà du simple respect des droits de l'homme, les organisations sont encouragées à prendre des mesures concrètes et volontaires pour soutenir et promouvoir le respect des droits de l'homme en apportant une contribution positive à travers leur cœur de métier, investissements sociaux stratégiques, politiques de mécénat, engagements politiques publiques, partenariats et



T E R T I U M

autres actions collectives. Ces mesures pour soutenir les droits de l'homme devraient être un complément et non un substitut à l'action de l'entreprise.

- Les entreprises peuvent avoir un impact – positif ou négatif – sur pratiquement tous les droits de l'homme. Par conséquent, elles doivent tenir compte de leur impact potentiel sur tous les droits. Les entreprises doivent au minimum se référer à la Charte internationale des droits de l'homme et aux principales conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT).
- Si les gouvernements sont les premiers responsables de la protection et du respect des droits de l'homme, d'autres organisations et individus ont des rôles complémentaires importants à jouer dans le respect et le soutien des droits de l'homme. Toutes les entreprises, où qu'elles soient, indépendamment de leur taille ou de leur secteur, qu'elles soient membres ou non au Pacte mondial des Nations unies, ont la responsabilité fondamentale de respecter les droits de l'homme.

Une attention particulière devrait être accordée aux droits des groupes vulnérables, notamment les femmes, les enfants, les personnes atteintes de handicaps, les peuples autochtones, les travailleurs migrants, les personnes âgées, etc.

Principe 2

Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

–

La complicité est le fait d'être impliqué directement ou indirectement dans la violation des droits de l'homme commise par une autre société, gouvernement, individu, groupe ou autre. Ce risque de complicité peut être particulièrement élevé dans les zones à faible gouvernance, ainsi que dans les régions où l'abus des droits de l'homme est largement répandu. Cependant, le risque de complicité existe dans tous secteurs et pays.

Que peuvent faire les entreprises ?

L'obligation de respecter les droits de l'homme, conformément au Principe 1 du Pacte mondial des Nations Unies et aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, inclut le fait d'éviter la complicité.

- Le risque d'une allégation de complicité est réduit si une entreprise fait preuve d'une diligence raisonnable, en particulier au sein de sa chaîne de valeur.
- Ces processus permettent d'identifier, prévenir ou d'atténuer les risques sur les droits de l'homme liés à ses produits, opérations ou services.



T E R T I U M

Principe 3

Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.

–

La liberté d'association implique le respect du droit de tous les employeurs et de tous les travailleurs de constituer librement et volontairement et de rejoindre des groupes pour la promotion et la défense de leurs intérêts professionnels. Les travailleurs et les employeurs ont le droit de mettre en place, rejoindre et exécuter leurs propres organisations sans ingérence de l'État ou toute autre entité. Tous, y compris les employeurs, ont le droit à la liberté d'expression et d'opinion, y compris sur le thème des syndicats – à condition que l'exercice de ce droit ne porte pas atteinte au droit d'un travailleur à la liberté d'association.

Que peuvent faire les entreprises ?

Pour être en mesure de prendre une décision libre, les travailleurs ont besoin d'un climat exempt de toute violence, de pressions, de crainte et de menaces.

- La liberté d'association implique la possibilité pour les employeurs, les syndicats et d'autres représentants des travailleurs de discuter librement des questions au travail afin de parvenir à des accords qui sont mutuellement acceptables.
- La négociation collective se conçoit comme l'activité ou le processus qui a pour but la conclusion d'un accord ou d'une convention collective. Elle permet de définir les conditions de travail et de réglementer les relations entre employeurs, salariés et les organisations qui les représentent.

Principe 4

Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

–

Le travail forcé constitue non seulement une violation des droits fondamentaux de l'homme, mais il prive également les sociétés de la possibilité de développer des compétences et des ressources humaines, et d'éduquer les enfants pour les marchés du travail de demain. Les conséquences du travail forcé ne sont pas seulement ressenties par les individus, en particulier les enfants, mais aussi par la société et l'économie dans son ensemble. En empêchant le bon développement des ressources humaines, le travail forcé abaisse le niveau de productivité et entraîne des investissements moins sûrs et une croissance économique plus lente. La perte de revenus due à l'interruption d'emplois réguliers ou d'activités génératrices de revenus réduit les revenus à vie des soutiens de famille potentiels et est donc susceptible d'entraîner la perte de nourriture, de logement et de soins de santé de familles entières.

Si, en principe, les entreprises œuvrant légalement n'ont pas recours à des pratiques de travail forcé, elles peuvent cependant y recourir indirectement, par l'intermédiaire de sous-traitants. Par conséquent, tous les employeurs



T E R T I U M

doivent être conscients des formes et des causes de travail forcé, ainsi que de la manière dont il peut se produire dans différentes industries.

Que peuvent faire les entreprises ?

Les organisations doivent déterminer si le travail forcé est un problème dans leur secteur d'activité et pour leurs opérations. Il est important de mentionner que, bien que tous les cas les plus médiatisés sont généralement rapportés comme se produisant dans les pays en développement ; le travail forcé est également présent dans les pays développés et doit être considéré comme un problème mondial.

- Comprendre les causes du travail forcé est la première étape pour prendre des mesures contre le travail forcé.
- Lorsque le travail forcé est identifié, les personnes concernées doivent être retirées du travail et des installations et services doivent être fournis pour leur permettre de trouver des alternatives adéquates.

En général, un ensemble complet d'interventions, comprenant à la fois des actions sur le lieu de travail et au sein de la communauté, est nécessaire pour contribuer à :

Principe 5

Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

—

Le travail des enfants est une forme d'exploitation qui constitue une violation d'un droit de l'homme reconnu et défini par les instruments internationaux. La communauté internationale et presque tous les gouvernements ont aboli le travail des enfants. Le travail des enfants est un travail qui porte atteinte au développement physique, social, mental, psychologique et spirituel de l'enfant dans la mesure où il intervient à un âge trop précoce. Ce travail prive l'enfant de son enfance, précisément, et constitue une atteinte à sa dignité. L'enfant concerné est également privé de toute éducation, et peut-être séparé de sa famille. Tout enfant n'allant pas au terme de l'enseignement fondamental risque de rester analphabète, de ne jamais acquérir de compétences qui lui permettraient d'exercer un emploi et de contribuer au développement d'une société économique moderne. On peut dire par conséquent que le travail des enfants engendre des travailleurs sous-qualifiés ou non qualifiés et est préjudiciable à l'amélioration de la population active, sur le plan professionnel.

Les conventions de l'OIT (Convention sur l'âge minimum de n° 138 sur les pires formes de travail des enfants / Convention n° 182) fournissent un cadre pour les législations nationales et demandent qu'il soit fixé un âge minimum pour travailler : en règle générale, cela a été fixé à 15 ans, et correspond à la fin de la scolarité obligatoire. Néanmoins, les normes internationales distinguent ce qui constitue un travail acceptable ou inacceptable pour les enfants à



T E R T I U M

différents âges et durant les étapes de leur développement. L'âge minimum pour les travaux dangereux est plus élevé, à 18 ans pour tous les pays.

Que peuvent faire les entreprises ?

Le travail des enfants nuit au développement physique, social, mental, psychologique et spirituel de l'enfant, car il s'agit d'un travail effectué à un âge trop précoce. Le travail des enfants prive les enfants de leur enfance et de leur dignité. Ils sont privés d'éducation et peuvent être séparés de leur famille. Les enfants qui ne terminent pas leur éducation primaire risquent de rester analphabètes et de ne jamais acquérir les compétences nécessaires pour trouver un emploi et contribuer au développement d'une économie moderne. Par conséquent, le travail des enfants se traduit par des travailleurs sous-qualifiés et non qualifiés et compromet l'amélioration future des compétences de la main-d'œuvre.

La complexité de la question du travail des enfants signifie que les entreprises doivent aborder la question de manière sensible et ne doivent pas prendre de mesures susceptibles de forcer les enfants à travailler dans des formes de travail plus exploitantes. Néanmoins, comme le stipule le principe 5, l'objectif de toutes les entreprises doit être l'abolition du travail des enfants dans leur sphère d'influence.

- Développer la prise de conscience et la compréhension des causes et des conséquences du travail des enfants est le premier pas qu'une entreprise peut faire pour agir contre le travail des enfants.
- Il peut être difficile de découvrir le recours au travail des enfants, par exemple en cas d'absence de documents ou de registres. Les entreprises peuvent envisager de faire appel à des organisations non gouvernementales locales, à des organisations de développement ou à des agences des Nations unies pour les aider dans ce processus.
- Si un cas de travail des enfants est identifié, les enfants doivent être retirés du lieu de travail et se voir proposer des alternatives viables. Ces mesures consistent souvent à inscrire les enfants à l'école et à proposer des alternatives génératrices de revenus aux parents ou aux membres de la famille en âge de travailler.

Principe 6

Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

—

La discrimination dans l'emploi consiste au fait de traiter les gens différemment en raison de caractéristiques qui ne sont pas liées à leur mérite ou aux compétences inhérentes à l'emploi. Dans la législation nationale, ces caractéristiques comprennent généralement : la couleur de la peau, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, l'âge, le handicap, l'affiliation syndicale et l'orientation sexuelle. La discrimination



T E R T I U M

entraîne des tensions sociales qui peuvent perturber l'environnement commercial au sein de l'entreprise et dans la société. Une entreprise qui recourt à des pratiques discriminatoires en matière d'emploi et de profession se prive de l'accès aux talents d'un plus grand nombre de travailleurs, et donc aux aptitudes et aux compétences. La blessure et le ressentiment générés par la discrimination affecteront les performances des individus et des équipes au sein de l'entreprise. Toutefois, le principe 6 permet aux entreprises d'envisager des motifs supplémentaires où la discrimination dans l'emploi et la profession peut se produire.

La discrimination peut se produire dans différentes situations telles que :

- Recrutement
- Rémunération
- Heures de travail et de repos / congés payés
- Protection de la maternité
- Sécurité de l'emploi
- Affectation de postes
- Évaluation du rendement et de l'avancement
- Formation et opportunités
- Perspectives d'emploi
- Sécurité sociale
- Sécurité et la santé au travail

Que peuvent faire les entreprises ?

La non-discrimination dans l'emploi signifie que les employés sont sélectionnés sur la base de leur capacité à faire le travail et qu'il n'y a aucune distinction, exclusion ou préférence fondée sur d'autres motifs. La discrimination affecte l'individu concerné au niveau professionnel et personnel.

- Avant tout, les entreprises doivent respecter toutes les lois locales et nationales pertinentes. Toute entreprise introduisant des mesures de promotion de l'égalité doit être consciente des diversités de langue, de culture et de situation familiale qui peuvent exister au sein du personnel. Les cadres et le personnel d'encadrement, en particulier, doivent chercher à comprendre les différents types de discrimination et la manière dont ils peuvent affecter la main-d'œuvre.
- La diversité et l'inclusion sur le lieu de travail peuvent produire des résultats positifs pour les entreprises, les individus et les sociétés. Pour les entreprises, elles peuvent améliorer la productivité, être une source d'innovation, faciliter une meilleure gestion des risques, améliorer la satisfaction des clients et des partenaires commerciaux, et ouvrir la porte à des opportunités commerciales ou contribuer à les maintenir.



T E R T I U M

Principe 7

Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

—

Le principe de précaution introduit par le principe 15 de la Déclaration de Rio de 1992 stipule que « Pour protéger l'environnement, des mesures de précaution doivent être largement appliquées par les États selon leurs capacités. En cas de risque de dommages graves ou irréversibles, l'absence de certitude scientifique absolue ne doit pas servir de prétexte pour remettre à plus tard l'adoption de mesures effectives visant à prévenir la dégradation de l'environnement ».

Ce principe implique l'application systématique d'une évaluation, gestion et communication des risques. Lorsqu'il y a un soupçon raisonnable de préjudice, les décideurs doivent faire preuve de précaution et considérer le degré d'incertitude qui résulte de l'évaluation scientifique. La clé de l'approche de précaution, du point de vue des entreprises, est l'idée de prévention plutôt que de remédiation. En d'autres termes, il est plus rentable de prendre des mesures précoces pour s'assurer que les dommages environnementaux ne se produisent pas.

Que peuvent faire les entreprises ?

Les entreprises peuvent soutenir une approche de précaution en communiquant les risques potentiels pour le consommateur et en fournissant des informations complètes sur les risques au consommateur et au public. Le soutien à l'approche de précaution inclut l'obtention d'une autorisation préalable avant que certains produits, jugés potentiellement dangereux, ne soient mis sur le marché.

Les mesures qu'une entreprise pourrait prendre dans le cadre de l'application de cette approche sont les suivantes :

- Élaborer un code de conduite ou de pratique pour ses activités et ses produits qui confirme l'engagement à prendre soin de la santé et de l'environnement.
- Élaborer une directive d'entreprise sur l'application cohérente de l'approche dans toute l'entreprise.
- Créer un comité de direction ou un groupe de pilotage qui supervise l'application de la précaution dans l'entreprise, en particulier la gestion des risques dans les domaines sensibles.
- Établir une communication bidirectionnelle avec les parties prenantes, de manière proactive, précoce et transparente, afin d'assurer une communication efficace des informations sur les incertitudes et les risques potentiels et de traiter les demandes et les plaintes y afférentes. Utiliser des mécanismes tels que des réunions multipartites, des ateliers de discussion, des groupes de réflexion, des sondages publics, ainsi que l'utilisation du site web et des médias imprimés.

- Soutenir la recherche scientifique, y compris la recherche indépendante et publique, sur les questions connexes, et travailler avec les institutions nationales et internationales concernées.
- Participer aux efforts de collaboration de l'ensemble de l'industrie pour partager les connaissances et traiter la question de la précaution, notamment en ce qui concerne les processus de production et les produits pour lesquels il existe un niveau élevé d'incertitude, de dommages potentiels et de sensibilité.

Principe 8

Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

—

Le chapitre 30 de l'Agenda 21 publié lors du Sommet de la Terre de Rio de 1992 énonce le rôle des entreprises et de l'industrie dans l'agenda du développement durable. La Déclaration de Rio affirme que les entreprises ont la responsabilité d'assurer que les activités au sein de leurs propres opérations ne causent pas de dommages à l'environnement. La société attend des entreprises qu'elles soient de bons acteurs de la communauté.

Que peuvent faire les entreprises ?

Les entreprises ont l'obligation de veiller à ce que leurs activités ne portent pas atteinte à l'environnement des communautés locales. Des prises de positions publiques, des coalitions d'acteurs, une participation à la sensibilisation des populations (collaborateurs, parties prenantes) permettant un changement de paradigme sont autant de bonnes pratiques en la matière.

Le défi pour les entreprises consiste à élaborer une stratégie écologiquement responsable qui leur permette de rester en tête du peloton et de conserver une position avantageuse sur le marché. Les entreprises doivent véritablement innover dans la manière dont elles gèrent leur relation avec l'environnement. Les mesures qu'une entreprise peut prendre pour promouvoir la responsabilité environnementale sont les suivantes :

- Définir la vision, les politiques et les stratégies de l'entreprise pour inclure le développement durable – prospérité économique, qualité de l'environnement et équité sociale.
- Définir des objectifs et des indicateurs de durabilité (économiques, environnementaux et sociaux).
- Établir un programme de production et de consommation durables avec des objectifs de performance clairs pour amener l'organisation au-delà de la conformité à long terme.
- Travailler avec les concepteurs de produits et les fournisseurs pour améliorer les performances environnementales et étendre la responsabilité tout au long de la chaîne de valeur.



T E R T I U M

- Adopter des chartes, des codes de conduite et des pratiques volontaires en interne ainsi que dans le cadre d'initiatives sectorielles et internationales pour atteindre des performances environnementales responsables.
- Mesurer, suivre et communiquer les progrès accomplis dans l'intégration des principes de durabilité dans les pratiques commerciales, notamment en établissant des rapports sur les normes d'exploitation mondiales. Évaluer les résultats et appliquer des stratégies d'amélioration continue.
- Assurer la transparence et un dialogue impartial avec les parties prenantes.

Principe 9

Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

—

Les technologies respectueuses de l'environnement tel que défini dans l'Agenda 21 de la Déclaration de Rio, se doivent de protéger l'environnement, d'être moins polluantes, d'utiliser les ressources de manière durable, de recycler et traiter leurs déchets. Ces technologies qui peuvent prendre la forme d'un savoir-faire, une procédure, un produit, un service, etc., comprennent une variété de procédés de production plus propres et des solutions de prévention et de surveillance.

Que peuvent faire les entreprises ?

Au niveau de l'usine ou de l'unité de base, l'amélioration de la technologie peut être réalisée en modifiant le processus ou la technique de fabrication, modifiant les matières premières, la conception ou les composants du produit ou en réutilisant les matériaux sur place.

Les approches stratégiques suivantes peuvent être mises en place :

- Établir une politique d'entreprise ou d'une entreprise individuelle sur l'utilisation de technologies respectueuses de l'environnement.
- Mettre à la disposition des parties prenantes des informations illustrant les performances environnementales et les avantages de l'utilisation de ces technologies.
- Réorienter la recherche et le développement vers la « conception pour la durabilité ».
- Utiliser l'analyse du cycle de vie (ACV) dans le développement de nouvelles technologies et de nouveaux produits.
- Recourir à l'évaluation des technologies environnementales.
- Examiner les critères d'investissement et la politique d'approvisionnement des fournisseurs et des entrepreneurs pour s'assurer que les appels d'offres stipulent des critères environnementaux minimums.



T E R T I U M

- Coopérer avec les partenaires industriels pour s'assurer que les meilleures technologies disponibles sont mises à la disposition des autres organisations.

Principe 10

Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

—

Le dixième et dernier principe du Pacte mondial des Nations Unies concerne la lutte contre la corruption. Adopté en 2004, il engage les participants à éviter la corruption, l'extorsion et d'autres formes de corruption, mais aussi à développer de manière proactive des politiques et des programmes concrets pour lutter contre la corruption en interne et au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. Les entreprises sont également mises au défi de travailler collectivement et de rejoindre la société civile, les agences des Nations Unies et les gouvernements afin d'atteindre une économie mondiale plus transparente.

Pour Transparency International, la corruption est « l'abus de pouvoir à des fins privées ». Cela peut signifier non seulement un gain financier mais également des avantages non financiers. La corruption correspond à « une offre ou la réception de tout don, prêt, frais, récompense ou autre avantage comme une incitation à faire quelque chose qui est malhonnête, illégal ou un abus de confiance, dans la conduite des affaires de l'entreprise ».

Les lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales définissent l'extorsion de la manière suivante : « La sollicitation de pots-de-vin est l'acte de demander ou d'inciter autrui à commettre un acte de corruption. Il devient extorsion lorsque cette demande est accompagnée par les menaces qui mettent en danger l'intégrité personnelle ou la vie privée de l'acteur impliqué ». La corruption met en danger la réputation d'une entreprise et accroît les risques juridiques, financiers, etc.

Que peuvent faire les entreprises ?

Le Pacte mondial des Nations unies suggère à ses membres de prendre en compte les trois éléments suivants pour lutter contre la corruption et mettre en œuvre le dixième principe :

- Introduire des politiques et des programmes de lutte contre la corruption au sein de leurs organisations et de leurs activités commerciales.
- Rendre compte de la lutte contre la corruption dans la communication annuelle sur les progrès et partager les expériences et les meilleures pratiques en présentant des exemples et des cas concrets.
- Se joindre à ses pairs du même secteur et d'autres parties prenantes pour intensifier les efforts de lutte contre la corruption, uniformiser les règles du jeu et créer une concurrence équitable pour tous.