



Confirmé ★★

AFNOR CERTIFICATION

# RAPPORT D'ÉVALUATION

★ CHÂTEAU FLEUR CARDINALE

Date : 08/11/2021



# SOMMAIRE

<b>FICHE D'IDENTITÉ .....</b>	<b>3</b>
<b>CONCLUSIONS GÉNÉRALES DE L'ÉVALUATION .....</b>	<b>6</b>
<b>RÉSULTATS DÉTAILLÉS .....</b>	<b>12</b>
1. Définition de la stratégie RSE .....	13
2. Déploiement de la démarche RSE .....	17
3. Ressources humaines, relations et conditions de travail .....	20
4. Modes de production et de consommation .....	24
5. Ancrage local.....	29
6. Résultats RSE .....	31
<b>L'AVIS DES PARTIES PRENANTES .....</b>	<b>35</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>38</b>
LE PLAN D'ÉVALUATION .....	39
TABLEAU DE COMPARABILITÉ MULTI-RÉFÉRENTIELS .....	46

**Clause de confidentialité** : ce rapport d'évaluation est confidentiel et limité en diffusion aux services de l'organisme de certification et de l'organisme évalué. Il demeure la propriété exclusive de l'organisme de certification.

@ Toute reproduction intégrale, faite en dehors d'une autorisation expresse de l'organisme de certification ou de ses ayants cause, est illicite. CERTI F 1627.3 – 03/2017



## FICHE D'IDENTITÉ

### FICHE DESCRIPTIVE DE L'ENTITÉ

<b>Nom de l'entité</b>	SCEA CHÂTEAU FLEUR CARDINALE
<b>Numéro d'affaire</b>	921052
<b>Date de l'évaluation initiale</b>	26-28 octobre 2021
<b>Code NAF du site (liste)</b>	
<b>Mots clés activité</b>	Viticulture – Château - Bordeaux – Vin - Vinification - Œnotourisme
<b>Adresse site</b>	Lieu-Dit Le Thibaud
<b>Adresse site (complément)</b>	
<b>Code postal site</b>	33330
<b>Ville site</b>	SAINT ETIENNE DE LISSE

### DIRIGEANT SITE / ENTITÉ

<b>Nom</b>	DECOSTER
<b>Prénom</b>	Caroline et Ludovic
<b>Fonction</b>	Directrice marketing et commerciale /Directeur d'exploitation
<b>Tél.</b>	05 57 40 14 05
<b>Email</b>	c.decoster@fleurcardinale.com l.decoster@fleurcardinale.com

### INTERLOCUTEUR PRINCIPAL SITE / ENTITÉ

<b>Nom</b>	RIPERT
<b>Prénom</b>	Julie
<b>Fonction</b>	Responsable QHSE
<b>Tél.</b>	05 57 40 14 05
<b>Email</b>	j.ripert@fleurcardinale.com

### RESPONSABLE D'ÉVALUATION

<b>Nom</b>	LASSUS-PIGAT
<b>Prénom</b>	Muriel
<b>Tél.</b>	06 21 99 34 80

<b>Email</b>	mlpigat@ecolution.fr
--------------	----------------------

## ÉVALUATEUR

<b>Nom</b>	
<b>Prénom</b>	
<b>Tél.</b>	

## CHARGÉ DE CLIENTÈLE AFNOR CERTIFICATION

<b>Nom</b>	POUDELET
<b>Prénom</b>	Catherine
<b>Société</b>	AFNOR Certification
<b>Adresse</b>	11 Rue Francis de Pressensé
<b>Code postal</b>	93571
<b>Ville</b>	SAINT-DENIS
<b>Tél.</b>	01 41 62 62 14
<b>Email</b>	

## COMMENTAIRE / PÉRIMÈTRE

<b>Commentaire Périmètre</b>	<p>CARTE D'IDENTITE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Saint-Emilion Grand Cru Classé</li> <li>- 2,3M€ de CA</li> <li>- 13 salariés</li> <li>- 23,5 hectares de vignes en production</li> </ul>
<b>Parties prenantes rencontrées au cours de l'évaluation</b>	<p><u>PARTIES PRENANTES INTERNES</u></p> <p>Sophie – Comptable Lise – Responsable œnotourisme Julien – Second de chai - tractoriste -</p> <p><u>PARTIES PRENANTES EXTERNES</u></p> <p>Iain JOHNSTONE SOVEX – Acheteur/Négociant</p> <p>Mme DESCAMPS Maire de Saint Etienne de Lisse</p> <p>Emilie RENARD Conseil des Vins de Saint-Emilion</p> <p>Antoine MOGA LES GRANDS CRUS – Courtier</p> <p>Laurence TERS</p>

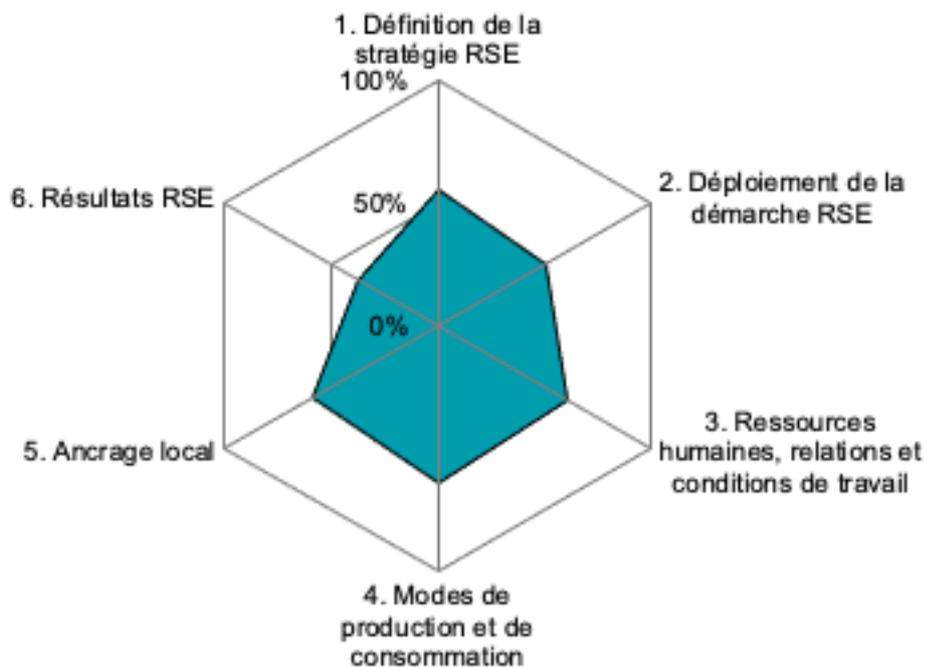
	<p>Référente SME -Conseillère Viti-vinicole</p> <p>Jean-Luc THUNEVIN Propriétaire Château VALLANDRAUD – Consultant</p> <p>Emeline AZRA Office du Tourisme de SAINT-EMILION</p> <p>Pascal CALIOT CALIOPE – Consultant</p> <p>Karine BOURREAU MCC LABELS – Responsable commerciale</p>
<b>Détail des dates de l'évaluation</b>	<p>Préparation – entretiens téléphoniques 6 et 17 septembre 2021</p> <p>Evaluation 26-27-28 matin octobre 2021</p>
<b>Type d'évaluation</b>	Evaluation initiale



# CONCLUSIONS GÉNÉRALES DE L'ÉVALUATION

**NOTE GLOBALE D'INTÉGRATION DE  
LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE**

**517 /1000**



CRITÈRES	Score	Points/Coef
1. Définition de la stratégie RSE	56%	101 180
2. Déploiement de la démarche RSE	51%	66 130
3. Ressources humaines, relations et conditions de travail	61%	79 130
4. Modes de production et de consommation	64%	83 130
5. Ancrage local	59%	77 130
6. Résultats RSE	37%	111 300
<b>MOYENNE SCORES</b>	<b>55%</b>	
<b>TOTAL POINTS (/1000)</b>		<b>517</b>

## SYNTHÈSE GLOBALE

**Devenir Engagé RSE, c'est adresser un signal fort** : celui d'une organisation **qui assume les impacts de ses décisions et s'engage pour un développement durable** de ses activités.

Le Label Engagé RSE évalue le niveau d'intégration des principes de l'ISO 26000 dans la stratégie et le management de l'organisation.

L'ISO 26000 est l'**unique norme internationale** qui vise à fournir aux organisations les lignes directrices de la responsabilité sociétale. Elle donne un cadre international de comportement à tout type d'organisation (entreprises, collectivités, ONG, fédérations et syndicats...) quels que soient sa taille et ses domaines d'actions. La norme ISO 26000 respecte les grands textes fondateurs internationaux comme la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les conventions de l'Organisation Internationale du Travail...

Le Label Engagé RSE est basé sur un référentiel d'évaluation exigeant, conçu pour répondre de manière robuste et pertinente à deux problématiques des organisations :

- En interne, pour **comprendre, évaluer** mais également **piloter** la responsabilité sociétale, de manière efficace et visible ;
- En externe, pour offrir un gage fort de **crédibilité** quant à la **communication** et à l'affichage des **résultats** d'une évaluation tierce-partie du niveau de maturité.
- Le Label Engagé RSE est délivré après une **évaluation sur site** durant laquelle les **parties prenantes internes et externes** à l'organisation sont **rencontrées et interviewées** par des experts RSE d'AFNOR Certification aux **compétences sectorielles** reconnues.

La raison d'être du CHÂTEAU FLEUR CARDINALE repose sur des engagements répondant non seulement à un projet d'entreprise mais surtout à un projet familial :

- Produire le plus de vin possible
- Le vendre le mieux possible
- Le produire dans le meilleur cadre possible

Les valeurs RSE du CHÂTEAU FLEUR CARDINALE sont réelles et concrètes et ses dirigeants en assurent le leadership approprié au quotidien. Ils s'appuient sur une équipe motivée et mobilisée de façon dynamique et passionnée autour des thématiques de la RSE.

Le CHÂTEAU FLEUR CARDINALE possède une excellente notoriété vis à vis des parties prenantes représentatives de sa sphère d'influence. En effet, les parties prenantes rencontrées lors de cette évaluation ont apporté des appréciations très satisfaisantes sur les démarches sociales, sociétales et environnementales de CHÂTEAU FLEUR CARDINALE avec toutefois la nécessité de formaliser l'analyse des parties prenantes.

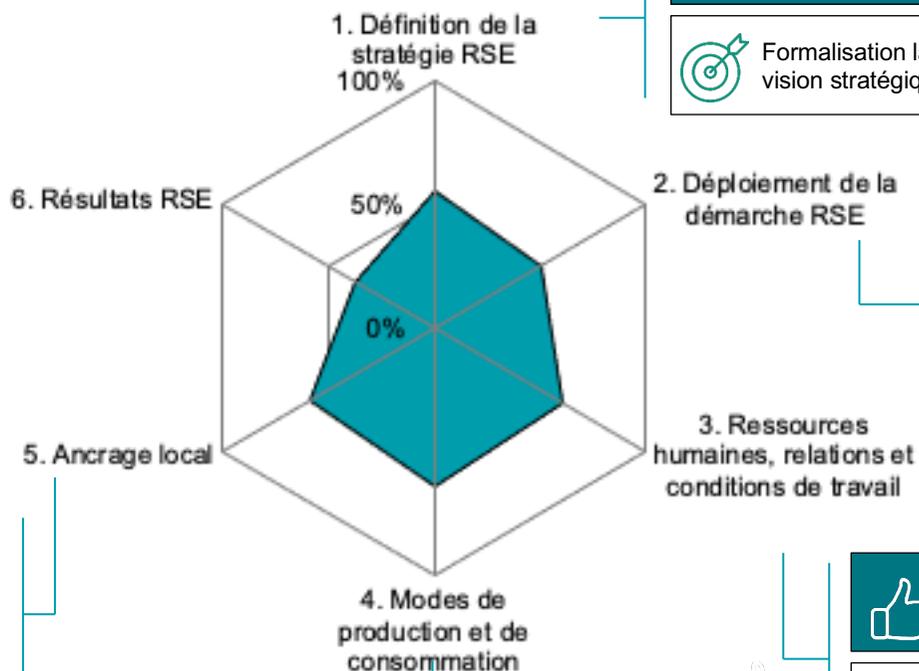
Le CHÂTEAU FLEUR CARDINALE a besoin désormais de structurer son Système de management RSE en suivant une approche processus, permettant ainsi une planification, une mise en œuvre et une concrétisation d'actions RSE ambitieuses et pragmatiques, intégrant également la logique d'amélioration continue et la maîtrise des risques et opportunités.

Les pratiques stratégiques et managériales liées à la RSE du CHÂTEAU FLEUR CARDINALE ainsi que les pratiques opérationnelles, ainsi que les résultats en termes de performances économiques, sociales et environnementales nécessitent une structuration complémentaire afin de gagner en maturité.

En conclusion, CHÂTEAU FLEUR CARDINALE déploie une démarche RSE (suivant les recommandations de l'ISO 26000), de manière remarquable et dynamique, ce qui lui permet de progresser au niveau de ses résultats et lui permet d'atteindre le niveau « CONFIRME » sur l'échelle de valeurs du modèle d'évaluation « Engagé RSE ».



FLEUR CARDINALE



Le suivi via le SME

Tableau d'indicateurs d'amélioration continue QHSE/RSE



Parcours oeno-touristique inclusif

Calcul de l'empreinte économique locale

Intégration de l'écoconception dans les projets et la chaîne de valeur.

Innovation

L'implication et le leadership des dirigeants sur la RSE

Formalisation la raison d'être et la vision stratégique de l'entreprise

Déploiement de la démarche RSE

La communication externe et l'implication des parties prenantes

Déclinaison de la politique RSE en objectifs et plan d'action

Ressources humaines, relations et conditions de travail

Démarche de formation Convivialité

Consolidation de l'organisation RH

Ce graphe est construit en lien avec l'évaluation du niveau de maturité de chaque critère du référentiel Engagé RSE. Le tableau de comparaison multi-référentiel, disponible en annexe du présent rapport, permet d'apprécier les liens entre chacun des 54 critères d'évaluation Engagé RSE et les 17 Objectifs de Développement Durable des Nations-Unies.

## **OBJECTIFS** **DE DÉVELOPPEMENT DURABLE**





Pour vous accompagner dans la **valorisation de la contribution de votre démarche RSE aux 17 Objectifs du Développement Durable des Nations-Unies**, AFNOR Certification met également à disposition de toutes ses organisations labellisées Engagé RSE un livre blanc dédié au sujet « **Comment le Label Engagé RSE permet de contribuer aux ODD** » [téléchargeable gratuitement ici](#).

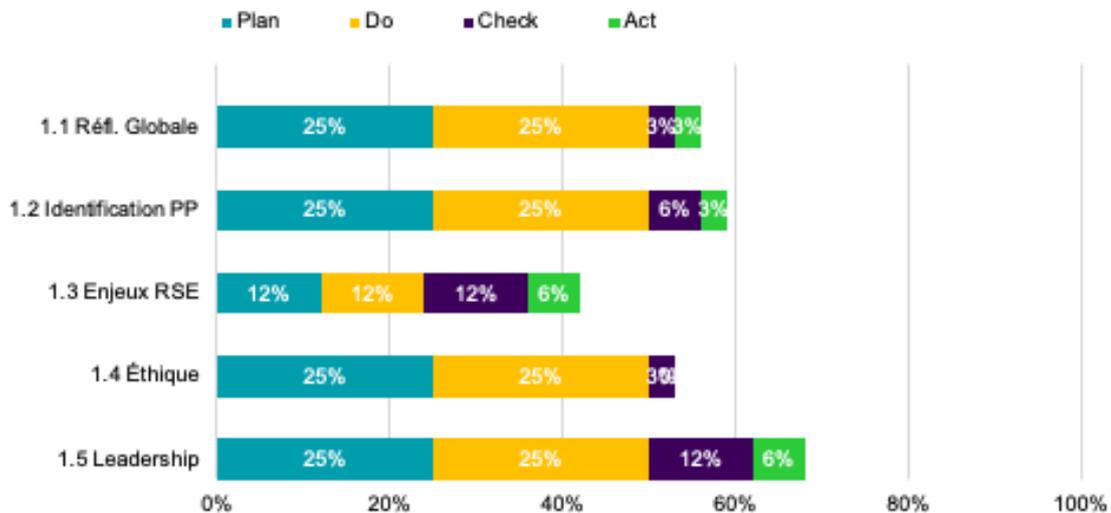
Objectifs de Développement Durable des Nations-Unies	Contribution de la démarche RSE
 <p>Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde</p>	62%
 <p>Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir une agriculture durable</p>	56%
 <p>Donner aux individus les moyens de vivre une vie saine et promouvoir le bien-être à tous les âges</p>	55%
 <p>Veiller à ce que tous puissent suivre une éducation de qualité dans des conditions d'équité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie</p>	45%
 <p>Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et filles</p>	41%
 <p>Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau</p>	57%
 <p>Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable</p>	58%
 <p>Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous</p>	53%
 <p>Mettre en place une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation</p>	53%
 <p>Réduire les inégalités entre les pays et en leur sein</p>	51%
 <p>Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables</p>	65%
 <p>Établir des modes de consommation et de production durables</p>	60%
 <p>Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions</p>	63%
 <p>Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable</p>	81%
 <p>Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres</p>	71%
 <p>Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable</p>	50%
 <p>Partenariats pour la réalisation des objectifs</p>	50%





# RÉSULTATS DÉTAILLÉS

# 1 Définition de la stratégie RSE



## SYNTHÈSE ★

**SCORE : 56%**

CHÂTEAU FLEUR CARDINALE démontre un réel engagement et une forte motivation sur les questions relatives à la responsabilité sociétale. La démarche du CHÂTEAU FLEUR CARDINALE en termes de RSE s'appuie sur des valeurs concrètes et pertinentes.

Le Leadership RSE est particulièrement remarquable, la vision du CHÂTEAU FLEUR CARDINALE en termes de RSE s'appuie effectivement sur une démarche qui porte les valeurs de performance économique, d'exigence et qualité d'exécution, de responsabilité, d'environnement, de dialogue et d'ambition.

Il conviendra dans le futur de mieux corréliser la politique RSE aux questions centrales de l'ISO 26000 et à la définition des enjeux majeurs pour CHÂTEAU FLEUR CARDINALE en particulier dans la formulation de l'engagement de la direction, Politique Qualité/RSE

Il est également nécessaire de définir le Code Éthique, ainsi que de structurer la stratégie en mode projet (PDCA).

## 1.1 RÉFLEXION GLOBALE SUR L'ACTIVITÉ

**SCORE**  
**56%**

*CHÂTEAU FLEUR CARDINALE mène une réflexion globale sur la contribution de ses activités au développement durable.*

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
<p>La direction mène une réflexion claire autour des valeurs qui caractérisent le Château Fleur Cardinale et leur traduction concrète au quotidien</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Innovation</b> : Capacité à partager la vision du métier et à anticiper les tendances du marché.</li> <li>• <b>Confiance</b> : Fournir un travail honnête et sérieux – Relations consommateurs</li> <li>• <b>Famille</b> : Transmettre aux générations futures le respect du terroir</li> <li>• <b>Humanité</b> : Etre à l'écoute des parties prenantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'assurer que l'engagement de la direction intègre de façon plus explicite les 7 questions centrales de l'ISO 26000 et/ou les ODD</li> <li>• Structurer la construction de la stratégie de l'entreprise en fonction des enjeux de l'ISO 26000 /ODD jugés prioritaires.</li> </ul>

## 1.2 IDENTIFICATION ET DIALOGUE PARTIES PRENANTES

**SCORE**  
**59%**

*CHÂTEAU FLEUR CARDINALE identifie ses parties prenantes et dialogue avec elles afin d'identifier leurs intérêts au regard du développement durable.*

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une analyse et cartographie des parties prenantes est établie de façon exhaustive. Les attentes et risques sont évalués et traduits en termes de risques</li> <li>• La communication avec les différents types de parties prenantes est clairement définie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enrichir l'analyse des parties prenantes avec l'identification des besoins et attentes, des modalités de dialogue et de la sphère d'influence</li> <li>• Inclure les typologies de parties prenantes liées à l'œnotourisme</li> <li>• Réaliser une première analyse de matérialité (quels sont les enjeux prioritaires pour les parties prenantes) sur la base des enjeux internes et des éléments de dialogue.</li> <li>• Ref X30-029</li> </ul>

## 1.3 IDENTIFICATION ET PRIORISATION DES ENJEUX RSE DE L'ENTREPRISE

**SCORE**  
**42%**

*CHÂTEAU FLEUR CARDINALE analyse les implications des 7 questions centrales de l'ISO 26000 et des domaines d'actions associés, pour l'ensemble de ses activités.*

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les enjeux principaux de l'entreprise sont identifiés et les projets qui touchent à l'ensemble des dimensions de la RSE sont traités au fil de l'eau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formaliser le projet stratégique de Fleur Cardinale sans oublier d'y mentionner les enjeux de la RSE et le décliner en objectifs et indicateurs d'amélioration continue.</li> <li>• Déployer le système de management de la QHSE avec des revues de direction intégrant les données de la RSE</li> </ul>

## 1.4 ÉTHIQUE DANS LES AFFAIRES

**SCORE**  
**53%**

*CHÂTEAU FLEUR CARDINALE applique une conduite éthique à ses transactions avec ses parties prenantes (bonnes pratiques des affaires...).*

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Charte éthique définit les fondamentaux des relations avec les clients, les fournisseurs et les consommateurs</li> <li>• Un cahier d'alerte est mis en place au sein de l'entreprise</li> <li>• Respect strict des droits d'auteurs pour les musiques utilisées dans les montages video.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Approfondir les éléments de loyauté des pratiques dans la Charte éthique et la diffuser.</li> </ul>

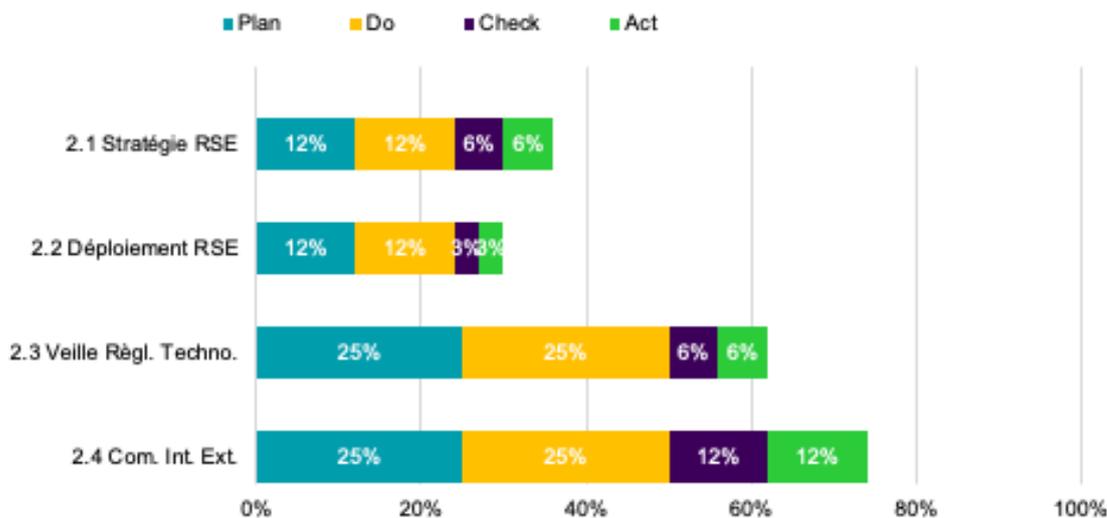
## 1.5 LEADERSHIP DU DIRIGEANT SUR LA RSE

**SCORE**  
**68%**

*Les dirigeants portent et font partager à l'ensemble de l'organisation, ainsi qu'à leur sphère d'influence, leur vision de ce que signifie la RS au regard des caractéristiques de l'entreprise. Ils font preuve de leadership quant aux 7 principes de l'ISO 26000.*

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Responsabilité Sociétale fait partie de la culture et de l'organisation de Fleur Cardinale de longue date et vérifiable à travers les certifications HVE et la conversion en Agriculture biologique.</li> <li>• Les dirigeants de Fleur Cardinale portent la RSE en interne avec l'intégration de la RSE dans leur stratégie.</li> <li>• Règlement intérieur à jour.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer la mise en avant de la RSE dans le cadre des participations aux instances de la profession.</li> <li>• Dans la cadre de la mise en place du système de management, instaurer une Revue de Gouvernance RSE</li> <li>• Analyser spécifiquement la perception de parties prenantes internes et externes en termes de RSE</li> <li>• Réaliser un rapport RSE</li> <li>• Editer un tableau de bord RSE</li> </ul>

## 2 Déploiement de la démarche RSE



### SYNTHÈSE ★

**SCORE : 51%**

CHÂTEAU FLEUR CARDINALE est unanimement reconnue comme étant un partenaire authentique et exemplaire par l'ensemble des parties prenantes.

La communication est déployée de manière exemplaire et innovante sur l'ensemble des thématiques.

Cependant il est nécessaire d'impliquer les salariés dans les projets RSE ainsi que de mettre en œuvre le système d'amélioration continue des performances.

## 2.1 PLACE DE LA RSE DANS LA STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE

**SCORE**  
**36%**

*CHÂTEAU FLEUR CARDINALE élabore sa politique RS sur la base des enjeux identifiés et des risques et opportunités associés. Cette politique est déclinée en objectifs, cibles et plans d'actions (les dispositions / diligences seront établies et mises en œuvre pour évaluer l'efficacité de la politique).*

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La RSE est présente dans l'ensemble des décisions de l'entreprise.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déployer un système de management du Château Fleur Cardinale, dans lequel les engagements de la direction seront déclinés en objectifs stratégiques, en indicateurs d'amélioration déployés dans les différents processus.</li> <li>• Dans le cadre de la cartographie des processus, faire le lien entre chaque processus et les questions centrales de l'ISO 26000 / ODD</li> <li>• Instaurer des revues de processus et une revue de direction RSE qui donneront lieu à l'actualisation du plan d'action</li> </ul>

## 2.2 DISPOSITIONS PRISES PAR L'ENTREPRISE POUR DÉPLOYER LA STRATÉGIE RSE ET IMPLICATION DES SALARIÉS

**SCORE**  
**30%**

*Une organisation claire est définie et les collaborateurs sont mis en capacité de déployer la stratégie et la politique RS. CHÂTEAU FLEUR CARDINALE améliore en continu l'intégration de la RS dans ses pratiques, procédures, systèmes et activités.*

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La répartition des rôles, formalisée dans l'organigramme répond à l'ensemble des activités de l'entreprise</li> <li>• Les projets sont abordés lors des différentes réunions entre les salariés et la direction</li> <li>• La RSE est pilotée de façon informelle par la direction et la responsable QHSE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer l'implication des salariés vis à vis de la RSE par l'intermédiaire, par exemple, de groupes de travail liés aux enjeux prioritaires.</li> <li>• Mettre en place un plan d'action partagé qui permettra un meilleur pilotage des idées, des décisions et des projets sur le long terme</li> </ul>

## 2.3 VEILLE RÉGLEMENTAIRE ET TECHNOLOGIQUE

**SCORE**  
**62%**

*CHÂTEAU FLEUR CARDINALE effectue une veille réglementaire et s'assure de son application et de sa conformité. L'organisation suit l'évolution du marché (veilles technologique et concurrentielle) et effectue une veille sur les bonnes pratiques de RS.*

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La source d'information concernant la veille provient essentiellement des publications du SME des Vins de Bordeaux</li> <li>• Veille commerciale et concurrentielle via la plateforme Wineservices</li> <li>• Participation à des salons professionnels internationaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La création d'un tableau de veille avec les sources et les personnes en charge de la diffusion.</li> </ul>

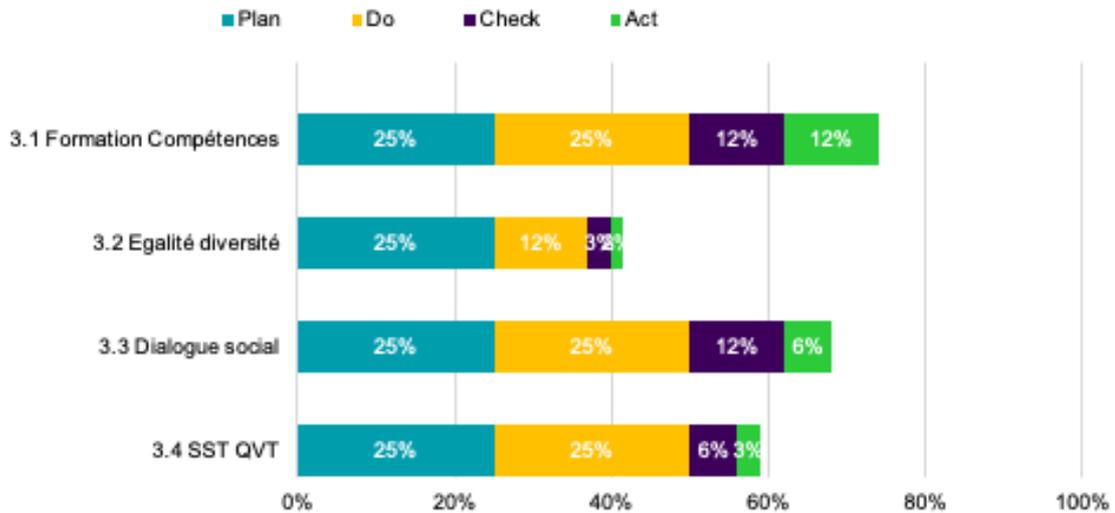
## 2.4 COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE

**SCORE**  
**74%**

*La communication interne (ascendante, descendante et transverse) permet le partage de l'information. La communication externe permet de répondre de façon appropriée et pertinente aux besoins d'information des parties prenantes.*

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La structuration en cours de la communication interne par le biais de réunions périodiques</li> <li>• Des réunions régulières sont d'ores et déjà organisées (bilan de vendanges, œnotourisme, commercial...)</li> <li>• Groupe WhatsApp pour la communication avec les salariés</li> <li>• La communication externe s'effectue par différents canaux : internet, communication clients, réseaux sociaux, œnotourisme...</li> <li>• La communication externe est particulièrement dynamique et innovante et répond à des attentes ciblées (pédagogie vis à vis du consommateur, actions environnementales, métiers...)</li> <li>• Newsletter et statistiques de ventes à destination des négociants.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une attente quant à la communication demeure de la part des parties prenantes internes</li> <li>• S'assurer que la communication touche bien l'ensemble des parties prenantes internes.</li> <li>• Organiser des événements internes autour de la RSE et en particulier en faisant vivre les valeurs de l'entreprise</li> <li>• Développer la communication externe en termes de RSE. Enrichir le site internet.</li> </ul>

## 3 Ressources humaines, relations et conditions de travail



### SYNTHÈSE ★

**SCORE : 61%**

La gestion des ressources humaines est en cours de structuration, mais les pratiques se démarquent notamment par :

- Un attachement particulier à répondre aux souhaits d'évolution des salariés.
- La prise en compte de la santé sécurité au travail

### 3.1 FORMATION, COMPÉTENCES ET GESTION DES CARRIÈRES

**SCORE**  
**74%**

*La formation et la montée en compétences des collaborateurs, concernant les principes généraux de la RS et les impacts RS de l'entreprise, sont assurées. La gestion des ressources humaines permet des plans de carrière et une mobilité adaptés aux attentes des salariés. La valeur ajoutée créée est redistribuée de manière équilibrée entre les rémunérations des collaborateurs, les rémunérations des actionnaires et les investissements et provisions.*

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
<ul style="list-style-type: none"> <li>Le référentiel métier est en cours de mise à jour avec l'aide d'un consultant extérieur</li> <li>Les souhaits de formation sont évoqués lors des entretiens annuels et professionnels et chaque salarié bénéficie à minima d'une formation tous les 2 ans.</li> <li>L'ensemble des formations obligatoires (SST-Habilitation électrique...) sont réalisées.</li> <li>Accueil régulier de stagiaires et de contrats de professionnalisation (ex. pour la sélection massale)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suite à la mise en place d'indicateurs sociaux (pyramide des âges...), élaborer un début de GPEC ainsi qu'un tableau de poly-compétences</li> </ul>

### 3.2 ÉGALITÉ, DIVERSITÉ ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

**SCORE**  
**42%**

*Les ressources humaines sont gérées en tenant compte des diversités culturelles, sociales, en luttant contre toutes formes de discriminations et en respectant l'équité et les droits de l'Homme à tous les niveaux.*

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
<ul style="list-style-type: none"> <li>La charte éthique mentionne le principe de non-discrimination</li> <li>Accueil de personnel en insertion</li> <li>L'accueil touristique est pensé de manière à inclure les différentes typologies de public (enfants, déficients visuels et auditifs, PMR)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Calculer les écarts de salaires</li> <li>Proposer des formations d'alphabétisation pour les salariés volontaires</li> </ul>

### 3.3 DIALOGUE SOCIAL

**SCORE**  
**68%**

*Les relations sociales sont fondées sur le dialogue avec les instances représentatives du personnel et développées grâce à des modalités de concertation entre employeurs et employés.*

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La direction est présente au quotidien et le dialogue est ouvert et constructif</li> <li>• L'entreprise est organisée de façon à répondre aux besoins 'articulation vie privée/ vie professionnelle.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans le cadre de l'élection prochaine du CSE, impliquer et responsabiliser ses membres dans l'amélioration de la démarche RSE (amélioration SST, attentes qualité vie au travail..)</li> <li>•</li> </ul>

### 3.4 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

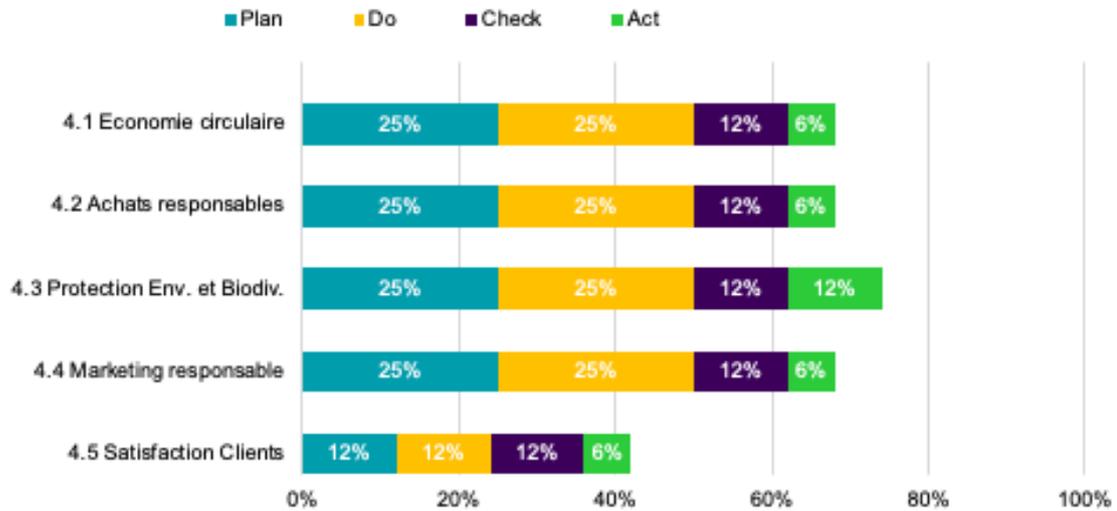
**SCORE**  
**59%**

*CHÂTEAU FLEUR CARDINALE gère les aspects de santé et de sécurité au travail, incluant la prévention des risques, auprès de l'ensemble des salariés et des personnes intervenant dans le cadre de ses activités. CHÂTEAU FLEUR CARDINALE assure à l'ensemble des salariés et des personnes intervenant dans le cadre de ses activités, de*

*bonnes conditions de travail, notamment en termes de rémunération, d'horaires et d'équilibre vie professionnelle/vie privée et de relation des individus à leur travail.*

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les formations SST sont à jour</li> <li>• Le document unique a été mis à jour en 2020</li> <li>• Les investissements sont constants pour améliorer la prise en compte de la sécurité sur les postes de travail et les troubles musculo-squelettiques</li> <li>• EPI renouvelés tous les ans, choisis par les salariés. Formation gestes et postures en 2019</li> <li>• Les primes sont attribuées en fonction de règles d'attribution</li> <li>• Des événements festifs et conviviaux sont organisés tout au long de l'année avec les salariés.</li> <li>• L'articulation vie personnelle / vie professionnelle est prise en compte et certains salariés ont la possibilité de télétravailler</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'animation de la santé sécurité au travail et le développement d'une culture de prévention.</li> <li>• Former les chefs de service à l'animation sécurité</li> <li>• Visites de sécurité au poste</li> <li>• Analyse des accidents (arbre des causes)</li> <li>• Groupe de travail SST</li> <li>• Affichage des consignes et rappels sécurité au poste de travail</li> <li>• Mettre en place des indicateurs de SST</li> </ul>

## 4 Modes de production et de consommation



### SYNTHÈSE ★

**SCORE : 64%**

L'application des principes de la RSE aux activités de conception et production ainsi que vis-à-vis des consommateurs, fait partie intrinsèquement de la stratégie de CHÂTEAU FLEUR CARDINALE et bénéficie de l'engagement de longue date dans le Système de Management de l'Environnement des vins de Bordeaux.

Les principaux points d'amélioration concernent :

- La prise en compte de la biodiversité de façon proactive.
- La structuration d'une politique d'achats responsables
- La formalisation des démarches d'ACV et d'écoconception dans une logique d'amélioration continue

## 4.1 DISPOSITIONS PRISES EN FAVEUR DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

**SCORE**  
**68%**

*CHÂTEAU FLEUR CARDINALE prend en compte dans ses processus / activités de conception et d'innovation les impacts de ses produits, services et process tout au long de leur cycle de vie pour limiter ses impacts négatifs et maximiser sa contribution sociétale. L'organisme identifie et optimise l'ensemble des consommations de ressources (énergie, eau, matière) liées à ses activités. Elle veille à maximiser la part des ressources renouvelables comparativement aux ressources non renouvelables.*

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombreuses initiatives prises avec les fournisseurs</li> <li>• Participation à la collecte de bouchons de liège pour le recyclage au bénéfice d'Agir contre le Cancer</li> <li>• Revalorisation des bois des piquets en bois de chauffage</li> <li>• Les barriques sont louées en vue leur réutilisation par différentes filières.</li> <li>• Les douelles cassées sont transformées en tire-bouchons vendus à la boutique du Château</li> <li>• Mise en place d'un point de collecte des glassines chez le fournisseur d'étiquettes</li> <li>• Les caisses bois comportent des consignes de réutilisation (upcycling) depuis 2018.</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre les démarches d'optimisation des consommations d'énergie et d'eau.</li> </ul>

## 4.2 ACHATS RESPONSABLES

**SCORE**  
**68%**

*L'organisation gère ses choix de fournisseurs et ses relations avec ces derniers en promouvant la RS le long de la chaîne de la valeur.*

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualité des relations sont construites de longue date avec l'ensemble des fournisseurs de matière sèche dans un souci d'amélioration dans l'utilisation des ressources</li> <li>• L'approvisionnement français est privilégié.</li> <li>• Écoconception de la partie d'accueil touristique</li> <li>• Les verriers et fournisseurs d'étiquettes sont locaux</li> <li>• Recours à des chefs et traiteurs locaux pour les événements organisés au chai.</li> <li>• Les projets de marketing et de communication sont menés avec des artisans et artistes locaux. De même les produits proposés en boutique sont choisis de façon éco-responsable.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre la réflexion en cours sur le sourcing des capsules et l'origine du bois des caisses</li> <li>• Intégrer les achats responsables à la charte éthique et sociale</li> <li>• Diffuser un questionnaire d'évaluation des fournisseurs afin de connaître leurs pratiques en termes de RSE</li> <li>• Développer l'intégration des dimensions de la responsabilité sociétale dans le questionnaire, les cahiers des charges et le choix et l'évaluation des fournisseurs (utiliser les résultats sur les engagements dans le tableau de bord RSE)</li> </ul>

## 4.3 PRÉVENTION DE LA POLLUTION, PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT ET DE LA BIODIVERSITÉ

**SCORE**  
**74%**

*CHÂTEAU FLEUR CARDINALE identifie et maîtrise l'ensemble des impacts environnementaux de ses activités en termes de production d'effluents (solides, liquides, gazeux) et nuisances sur l'eau, l'air et le sol. L'organisme identifie et évalue son interdépendance aux services écosystémiques. Il hiérarchise ses enjeux (impacts sur les écosystèmes et dépendance significative aux services écosystémiques) et agit*

*pour la diminution voire l'éradication de ses impacts et la réhabilitation des services écosystémiques qu'il impacte et dont il dépend.*

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De nombreuses actions sont menées en termes de prévention des pollutions, parmi elles nous pouvons souligner :               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La mise en œuvre de bonnes pratiques en termes de stockage des produits chimiques : rétention, étiquetage, zones aérées...</li> <li>○ Suivi des déchets par type de déchet et prestataire</li> </ul> </li> <li>• Politique d'amélioration des consommations énergétiques (pompes à chaleur, isolation du chai à barrique, échangeur thermique pour la tri-baie</li> <li>• Les mesures d'économie d'eau (récupération d'eau de pluie, lavage des barriques uniquement si nécessaire)</li> <li>• Les barriques ne sont plus gonflées à l'eau (économie de 1600l d'eau /an)</li> <li>• Inventaire faune et flore en cours</li> <li>• Création d'un réservoir écologique de 60ha (zone préservée sans travail du sol ni activité)</li> <li>• Participation à des initiatives d'innovation (piquets connectés...)</li> <li>• Partenariat avec Reforest'action pour des actions de reboisement (une caisse vendue, un arbre planté)</li> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre les recherches de filières de valorisation et d'optimisation des déchets</li> <li>• Mettre en place une sensibilisation des salariés aux éco-gestes (bouteilles d'eau...)</li> <li>• Mettre en place une planification de la maintenance préventive</li> <li>• Mener des études qualitatives et quantitatives quant aux évolutions des écosystèmes</li> <li>• Sensibiliser les parties prenantes.</li> <li>• Mettre en œuvre une politique de biodiversité ambitieuse et l'intégrer dans la stratégie et les plans d'actions environnementaux</li> <li>• Pérenniser les partenariats</li> <li>• Développer les actions pédagogiques sur les parcelles « tests »</li> <li>• S'assurer d'inclure la continuité écologique dans les projets de biodiversité</li> <li>• Communiquer sur les rapports d'activité de Reforest'Action.</li> </ul>

#### 4.4 PROTECTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DES CLIENTS, CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS ET MISE À DISPOSITION DE PRODUITS ET / OU DE SERVICES RESPONSABLES

**SCORE**  
**68%**

*CHÂTEAU FLEUR CARDINALE déploie une relation responsable avec ses usagers, clients et consommateurs notamment à travers de bonnes pratiques en matière d'affichage, d'étiquetage et de marketing. Ceci inclut les aspects de protection des données. L'organisation s'assure de la protection de la santé et de la sécurité des consommateurs et des parties prenantes intervenant dans l'utilisation et/ou la fin de vie*

*de ses produits/services. Ceci inclut le respect de l'accès aux services essentiels et le respect des Droits Humains*

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'essentiel de la communication d'entreprise vis à vis du consommateur s'effectue au travers des sites internet et réseaux sociaux</li> <li>• Une attention particulière est portée aux contenus en termes de consommation responsable</li> <li>• La suppression du désherbage chimique et des CMR était mise en place avant la conversion en Agriculture biologique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre les initiatives relatives à la pédagogie et à la connaissance du produit (vinification, connaissance du vin, cépages, accords mets-vins...). Cela pourrait être l'objet d'un groupe de travail.</li> <li>• Renforcer la communication auprès des parties prenantes externes sur les pratiques et engagements RSE de l'entreprise</li> <li>•</li> </ul>

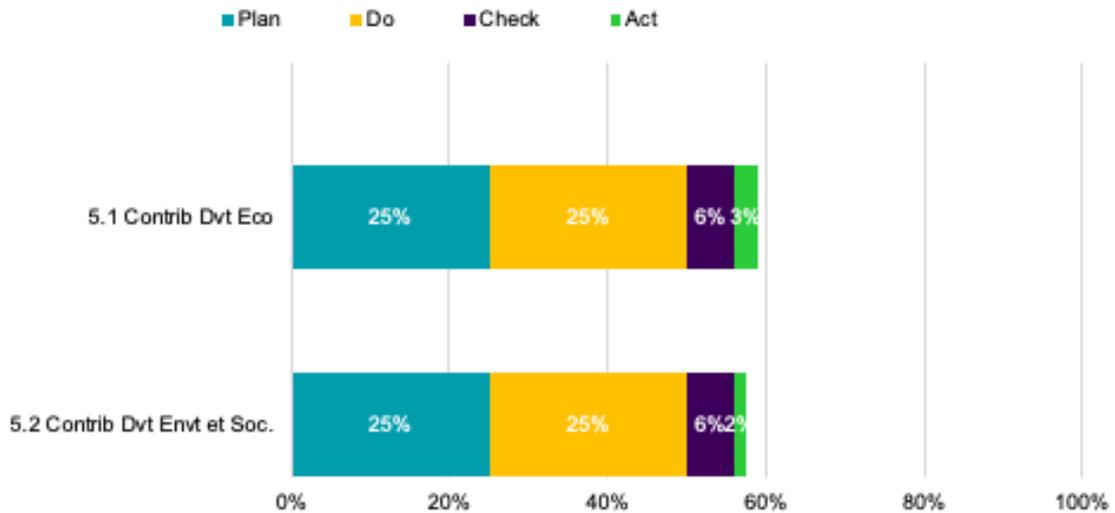
#### 4.5 SATISFACTION DES CLIENTS ET DES CONSOMMATEURS FINAUX

**SCORE**  
**42%**

*CHÂTEAU FLEUR CARDINALE s'assure d'évaluer la satisfaction de ses clients sur tous les critères du développement durable et sur l'ensemble de l'aval de la chaîne de valeur (distribution, revendeurs, consommateur final).*

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un questionnaire de satisfaction et de recueil des attentes est adressé aux négociants.</li> <li>• La satisfaction des consommateurs mesurée grâce aux outils de notation internet (VIVINO). La notoriété est en constante amélioration depuis 2017.</li> <li>• Etude de e-reputation (My Balthazar)</li> <li>• Prix Best of Wine Tourism pour la partie découverte et innovation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formaliser le suivi des réclamations clients et les causes de non-conformité.</li> <li>• Evaluer la connaissance et la satisfaction des clients et consommateurs vis à vis de la démarche RSE.</li> </ul>

## 5 Ancrage local



### SYNTHÈSE ★

**SCORE : 59%**

L'entreprise est pleinement ancrée dans son territoire et est un acteur reconnu par l'ensemble des parties prenantes interviewées.

**Son implication est concrète dans les trois dimensions, sociales, environnementales et économique et dans ses relations avec les collectivités (Mairie, instances touristiques). La réflexion autour de la démarche œnotouristique est particulièrement remarquable puisqu'elle met en avant les bonnes pratiques de CHÂTEAU FLEUR CARDINALE et est accessible à un large public.**

## 5.1 CONTRIBUTION AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

**SCORE**  
**59%**

*CHÂTEAU FLEUR CARDINALE contribue au développement économique des territoires : création et redistribution des richesses, développement de technologies / services, création d'emplois directs, indirects, etc.*

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La direction est impliquée de longue date dans les instances professionnelles du territoire.</li> <li>• Ludovic Decoster est secrétaire de l'Association des crus classés de Saint Emilion.</li> <li>• Caroline DECOSTER est membre de la Commission de promotion des vins de Saint Emilion</li> <li>• Développement d'une activité d'œnotourisme</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calculer l'impact socio-économique territorial : sur 1 euro de CA, quel % est réinvesti sur le territoire (achats, salaires...)</li> </ul>

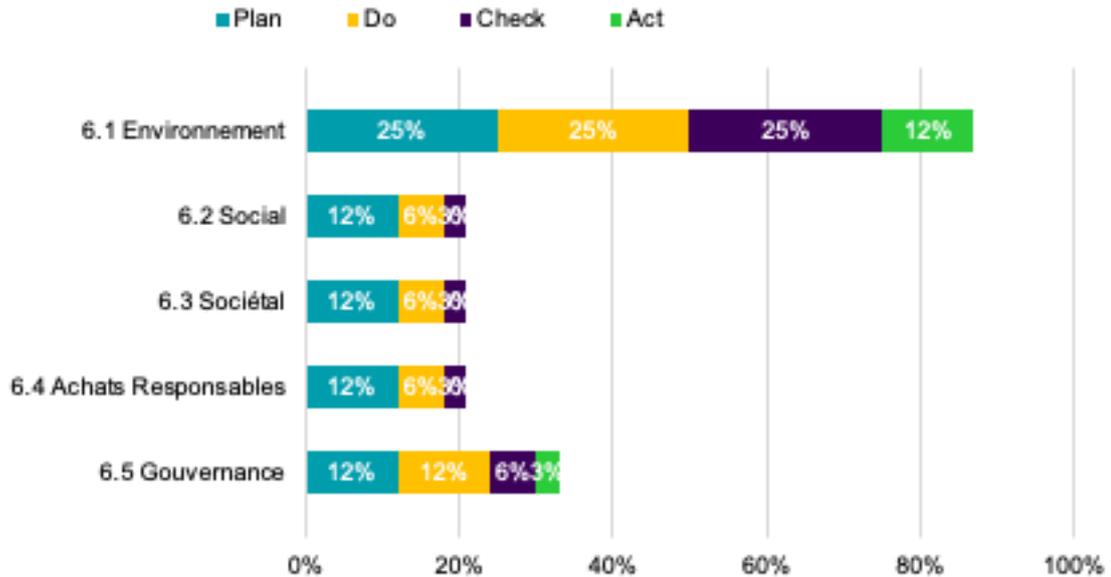
## 5.2 CONTRIBUTION AU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

**SCORE**  
**58%**

*CHÂTEAU FLEUR CARDINALE participe au développement de l'environnement des territoires. L'organisation participe au développement social du ou des territoires (y compris investissement social, éducation, santé, culture) dans un esprit gagnant/gagnant.*

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prise en compte de l'environnement aussi bien dans le vignoble que dans la conception de la cave et des espaces de réception.</li> <li>• Certification HVE et conversion Agriculture Biologique</li> <li>• Participation au SME des vins de Bordeaux</li> <li>• Investissement dans les activités organisées à Saint-Emilion (Jazz festival)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inciter les salariés et/ou les parties prenantes externes à participer à des actions environnementales</li> </ul>

## 6 Résultats RSE



### SYNTHÈSE ★

**SCORE : 37%**

Depuis de nombreuses années, le CHÂTEAU FLEUR CARDINALE participe au Système de Management Environnemental des Vins de Bordeaux et à ce titre il dispose d'une bonne maîtrise des indicateurs environnementaux. Il conviendra d'améliorer :

- Les indicateurs de substitutions de matières en lien avec l'éco-conception
- Evaluer la perception des parties prenantes en ce qui concerne l'environnement

## 6.1 ENVIRONNEMENT

**SCORE**  
**87%**

- *Consommation énergétique (électricité, gaz...)*
- *Émission de Gaz à Effet de Serre (exprimé en tonnes équivalent CO2)*
- *Tonnes de déchets par types de déchets : papiers, cartons, D3E, alimentaire...*
- *Kilomètres parcourus et/ou consommation de gasoil*
- *Consommation d'eau*
- *Moyens consacrés à la prévention, sensibilisation des personnes sur l'environnement*

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suivi des indicateurs environnementaux dans le cadre du SME</li> <li>• Analyse de résidus annuelle avec des teneurs en cuivre inférieures aux limites</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suivre les démarches d'amélioration environnementales (recyclabilité, allègement, intégrations de matières recyclées) des fournisseurs de matières sèches.</li> <li>• Intégrer la localisation des fournisseurs de matière sèche dans les indicateurs de performance environnementales. (ex. % de fournisseurs ayant engagé une démarche RSE)</li> <li>• Développer les mesures de qualité et biodiversité des sols et mettre en œuvre des indicateurs permettant de suivre les évolutions de la préservation de la biodiversité</li> <li>• Comparer les résultats obtenus avec les informations disponibles pour la profession</li> </ul>

## 6.2 SOCIAL

**SCORE**  
**21%**

- *Effectif salarié, répartition H/F, âges,*
- *Nombre de bénévoles et répartition des contrats (CDI, CDD, temps partiels, stage, alternance, insertion, contrats aidés...)*
- *% de personnes handicapées dans l'effectif*
- *Ancienneté moyenne*
- *Nombre de personnes formées / nombre d'heures de formation*
- *% de la masse salariale allouée à la formation*
- *Évolution des rémunérations et écart des rémunérations entre F/H*
- *Taux d'absentéisme*
- *Accident du travail (taux de fréquence et taux de gravité)*

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La politique RH est en cours de structuration avec l'aide d'un conseil extérieur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Décliner les éléments mis en place en objectifs et indicateurs sociaux.</li> </ul>

## 6.3 SOCIÉTAL

**SCORE**  
**21%**

- *Impact territorial (contribution au développement économique et social local)*
- *Nombre de bénéficiaires selon les activités*
- *Nombre d'emplois locaux indirects*
- *Nombre d'heures en mécénat de compétences*
- *Nombre de projets soutenus*
- *Nombre d'interventions dans les écoles, les entreprises, les manifestations locales...*
- *Présentation politique de partenariat, lien avec les entreprises, les autres acteurs non lucratifs*

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombreuses initiatives de dons et de soutien aux associations (Anak tnk, Institut Bergonié, Fondation John Bost)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesurer l'empreinte économique territoriale</li> <li>• Construire les indicateurs liés à l'œnotourisme</li> <li>• Dans le cadre des actions de mécénat et donation :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- mesurer en col et en valeur le montant des dons annuels ;</li> <li>- Nombre d'actions/associations soutenues</li> </ul> </li> </ul>

## 6.4 ACHATS RESPONSABLES

**SCORE**  
**21%**

- *Montant acheté à des entreprises locales*
- *Montant acheté auprès d'entreprises d'insertion ou d'ESAT*
- *Nombre de fournisseurs engagés dans la RSE ou ayant des actions*
- *Nombre de contentieux*
- *Politique cadeau et lutte contre la corruption*

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les achats sont réfléchis dans une logique d'amélioration continue</li> <li>• La localisation des fournisseurs est analysée.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déterminer les indicateurs de contribution aux achats responsables par exemple en traduisant en termes d'indicateurs les pratiques des fournisseurs.</li> <li>• Calculer le recours aux fournisseurs locaux en valeur (vs le total des achats par exemple)</li> </ul>

## 6.5 GOUVERNANCE

**SCORE**  
**33%**

- *Nombre de personnes formées à la RSE*
- *Nombre et durée des formations faites dans l'année pour les dirigeants*
- *% d'administrateurs formés*
- *Mesures pour faciliter le renouvellement des élus, la limitation des mandats*
- *Nombres de réunions avec les parties prenantes*

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les salariés ont été sensibilisés à la RSE</li> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place des indicateurs d'amélioration continue afin de réaliser un tableau de bord RSE</li> </ul>



# L'AVIS DES PARTIES PRENANTES

## PARTIES PRENANTES INTERNES

### **Groupe de 4 salariés**

Les salariés estiment que la direction est à l'écoute en particulier sur les demandes de formation et les investissements liés à la Santé sécurité au travail. Ils soulignent l'implication et la motivation des salariés attachés au côté familial de l'entreprise. Ils sont cependant dans l'attente d'une amélioration de la communication interne tout en ayant bien conscience que des actions sont engagées sur ce sujet.

## PARTIES PRENANTES EXTERNES

### **Iain JOHNSTONE – Acheteur – SOVEX (négociant)**

Connaît bien les actions de Fleur Cardinale en lien avec la RSE souligne particulièrement la qualité de l'accueil, la transparence des rapports commerciaux et l'éthique dans les affaires qui, pour lui, mériterait de faire l'objet d'une communication spécifique

### **Madame DESCAMPS – Maire de Saint Etienne de Lisse**

Souligne l'intégration de la famille DECOSTER et la qualité des relations qu'elle entretient avec elle.

### **Emilie RENARD - Chargée de Communication – Conseil des Vins de Saint Emilion**

Apprécie la participation de Caroline DECOSTER dans la Commission Communication qui a apporté du dynamisme avec un souci de communication responsable. Les pratiques agro-environnementales sont connues.

### **Antoine MOGA – Courtier Les Grands Crus**

Met en avant l'ensemble des pratiques sociales et environnementales ainsi que la qualité et la pérennité des relations commerciales.

### **Laurence TERS – Consultante – Accompagnement SME**

Le niveau de motivation de Château Fleur Cardinale dans la démarche d'amélioration environnementale est mis en avant par Madame Ters qui insiste en particulier l'implication des conseils extérieurs et salariés dans les réflexions. Elle indique parmi les voies de progrès la nécessité de mettre en place un système de management afin d'accompagner l'organisation et la structuration de l'entreprise autour du suivi de l'amélioration continue, de la progression des pratiques et de l'évaluation de la performance.

### **Jean-Luc THUNEVIN – Propriétaire Château Vallandraud – Négociant – Consultant**

Fleur Cardinale dénote par son aptitude à communiquer avec ses parties prenantes internes et externes et à adapter le dialogue à chacune d'entre-elles.

### **Emeline AZRA – Office du tourisme de Saint-Emilion**

L'office du Tourisme a été consulté pour identifier les attentes des visiteurs et du territoire et le Fleur Cardinale fait preuve de sa volonté de s'ancrer localement avec une offre d'accueil inclusif destiné à tout type de public. Le Château devrait servir d'exemple aux autres acteurs du territoire.









## LE PLAN D'ÉVALUATION



# FLEUR CARDINALE

## LABEL ENGAGÉ RSE

*Du 26 au 28 octobre 2021*

Evaluatrice : Muriel Lassus-Pigat

JOUR 1	Mardi 26 octobre 2021			
	THEMES	PERSONNES RENCONTREES	HORAIRE S	REF CRITERE LABEL ENGAGE
<b>Réunion d'ouverture</b>	Rappel des objectifs de l'évaluation Méthodologie	<i>Ensemble des personnes rencontrées</i>	8H30 à 9H15	
<b>GOVERNANCE</b>	Le projet, la vision, le pilotage du projet et de l'entreprise Projet stratégique, le reporting aux maisons mères, Analyse des activités de l'entreprise au regard des 7 questions centrales de l'ISO 26000 Relations avec les parties prenantes Vision en matière de responsabilité sociétale, enjeux RS Politique RS : en matière de gestion des RH (d'un point de vue social, santé sécurité, gestion des compétences), de concurrence, vis-à-vis des fournisseurs et sous-traitants... Objectifs donnés aux managers, leadership Animation et pilotage de l'entreprise Plans d'actions et moyens associés aux plans d'actions. Tableau de bord Communication interne/ externe de l'engagement RS et reporting RS	<b>Ludovic DECOSTER</b> <i>Directeur Général</i>  <b>Caroline DECOSTER</b> <i>Responsable Commerce marketing et communication</i>  <b>Julie RIPERT</b> <i>Responsable QHSE</i>	9H15 à 11H00	
<b>ANCORAGE TERRITORIAL</b>	Contribution au développement social et économique du territoire Contribution au développement environnemental du territoire Contribution à l'éducation Contribution à la filière Benchmark et veille concurrentielle. Indicateurs suivis sur l'interaction entreprise / territoire Politique d'achats Fournisseurs / sous-traitants : critères de choix, d'évaluation, indicateurs, Prise en compte des principes de la RS / DD dans ses relations avec les fournisseurs et sous-traitants  Contribution au plan d'action RSE Indicateurs environnementaux et sociaux dans les achats	<b>Lise GRILLOT</b> <i>Chargée de mission tourisme</i>  <b>Ludovic DECOSTER</b> <i>Directeur Général</i>  <b>Caroline DECOSTER</b> <i>Responsable Commerce marketing et communication</i>  <b>Julie RIPERT</b> <i>Responsable QHSE</i>	11H00 à 12H00	

 <b>Rencontre partie prenante</b>	<b>REPAS</b>		12H00 à 13H30	
<b>Visite du site</b>	Maîtrise opérationnelle de la qualité, S&ST, qualité de vie au travail, environnement et hygiène		13H30 à 15H30	
<b>PROCESSUS ACHATS MATIERES SECHES</b>			15h30 à 16h30	
<b>PROCESSUS LOGISTIQUE</b>	Présentation du service Déclinaison pour le service de la politique RS, objectifs et plan d'action Les parties prenantes en relation avec le processus Accueil, formation et hébergement des saisonniers Prise en compte de la RS dans les activités du processus Les achats du processus Gestion de risques (QSE) et prise en compte des enjeux environnementaux dans l'activité		16h30 à 17h30	
<b>Système de management PROCESSUS QSE</b>	Approche processus, SMI Système de Management de la RSE, Les parties prenantes en relation avec le processus Gestion du système de management QHSE (audits internes, Actions Correctives, planification, gestion doc, formation des opérateurs, ..) Organisation de la traçabilité Prise en compte de la RS dans les activités du processus		17H30 à 18H30	

JOUR 2	Mercredi 27 octobre 2021			
	THEMES	PERSONNES RENCONTREES	HORAIRES	REF CRITERE LABEL ENGAGE
RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	<p>Doc unique, sensibilisation S&amp;ST, gestion des compétences et dialogue social</p> <p>Relations avec les parties prenantes du processus</p> <p>Prise en compte de la politique RS de l'entreprise dans la politique RH</p> <p>Définition des rôles, responsabilités, compétences spécifiques en matière de RS.</p> <p>Animation interne sur la responsabilité sociétale et le DD.</p> <p>Veille réglementaire et prise en compte des exigences légales (domaine social et santé sécurité).</p> <p>Politique S&amp;ST et déclinaison</p> <p>Politique RH et sociale : accord d'entreprise, comité d'œuvre sociales, plan handicap, sénior, prévention des risques et santé au travail</p> <p>Formation et compétence du personnel</p> <p>Motivation et reconnaissance du personnel</p> <p>Dialogue social</p>	M DEcoaster	8H30 à 10H00	
<p><b>Rencontre partie prenante :</b></p> 	<p>Politique sociale de l'entreprise</p> <p>Politique salariale</p> <p>Politique d'accompagnement du personnel lors des restructurations</p> <p>Ethique</p> <p>Equité homme / femme</p> <p>Intégration des minorités</p> <p>Politique santé / sécurité de l'entreprise</p> <p>Déploiement de la politique S&amp;ST</p> <p>Consultation du personnel sur les changements affectant la S&amp;ST et la qualité de vie au travail</p> <p><b>ECHANGES LIBRES AVEC ANONYMAT GARANTI</b></p>	<p><b>Un groupe de 4 à 5 salariés volontaires / Interlocuteurs à confirmer /</b></p> <p><b>Lise Grillot</b></p> <p><b>Julien Cadel</b></p> <p><b>Sophie Prigent</b></p>	10h30 à 12h00	

<p><b>Rencontre partie prenante</b></p> 	<p>???</p>		<p>12h00 à 13h30</p>	
<p><b>PROCESSUS PRODUCTION ET APPUI AU VIGNOBLE</b></p>	<p>Présentation du service et du sociétariat Déclinaison pour le service de la politique RS, objectifs et plan d'action Les parties prenantes en relation avec le processus Prise en compte des principes et messages RSE dans le conseil et l'appui aux adhérents</p> <p>Prise en compte de la RS dans les activités du processus Les achats du processus Gestion de risques (QSE) et prise en compte des enjeux environnementaux dans l'activité Indicateurs RSE suivis</p>	<p><b>Maxime Maisonneuve</b> <i>Responsable technique</i></p> <p><b>Julie Ripert</b> <i>Responsable QHSE</i></p>	<p>14H00 à 16H00</p>	
<p>PROCESSUS MARKETING ET COMMUNICATION</p>	<p>Présentation du service Déclinaison pour le service de la politique RS, objectifs et plan d'action Les parties prenantes en relation avec le processus Prise en compte de la RS dans les activités du processus Les achats du processus Les communications RSE de l'entreprise La veille concurrentielle et client sur leur communication corporate Indicateurs RSE suivis</p>	<p><b>Caroline DECOSTER</b> <i>Responsable Commerce marketing et communication</i></p> <p><b>Julie Ripert</b> <i>Responsable QHSE</i></p>	<p>16H00 à 17H30</p>	

JOUR 3		Jeudi 28 octobre 2021		
	THEMES	PERSONNES RENCONTREES	HORAIRES	REF CRITERE LABEL ENGAGE
PROCESSUS COMMERCIAL 	Répartition des marchés Déclinaison pour le service de la politique RS, objectifs et plan d'action Les parties prenantes en relation avec le processus Loyautés des pratiques commerciales Gestion des réclamations et litiges Prise en compte de la RS dans les activités du processus Ecoute client		8H00 à 10H00	
PARTIES PRENANTES 			10h00 à 10h45	
PARTIES PRENANTES 			10h45 à 11h30	
Préparation réunion de clôture	Recueil d'éléments complémentaires et préparation de la réunion de clôture		11h30 à 12h	
Réunion de clôture			12h à 13h	

Parties prenantes	Contact	Date	Heure	Moyen
Pascal Caliot	/	Mercredi 27	17h	Téléphone
Jean-Luc Thunevin	/	Mercredi 27	10h	Sur place
MCC Labels	Karine BOURREAU	Jeudi 28	10h	Téléphone
Sovex	Iain JOHNSTONE	Mardi 26	11h30	Téléphone
Castel				
Les Grands Crus	Antoine MOGA	Mardi 26	16h30	Téléphone
Office du tourisme de Saint Emilion	Emmeline AZRA	Mercredi 27	12h – 13h30	Téléphone
Mairie de Saint Etienne de Lisse	Madame DESCAMPS	Mardi 26	12h30 – 13h30	Téléphone
Laurence Ters	/	Mardi 26	17h30	Téléphone
Conseil des Vins de Saint Emilion	Emilie RENARD	Mardi 26	12h	Téléphone : 05.57.55.50.58



# TABLEAU DE COMPARABILITÉ MULTI-RÉFÉRENTIELS

Label Engagé RSE	ISO 26000	GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable ODD	Cibles	Article 225 - Déclaration de performance extra-financière		
<b>Chapitre 1 - Vision en termes de responsabilité sociétale et Gouvernance</b>									
1.1	Réflexion globale sur l'activité et le modèle économique	3 4 5.2	Identifier sa RS  §3 : Appréhender la responsabilité sociétale §4 : Principes de la responsabilité sociétale § 5.2 : Identifier sa responsabilité sociétale	Éléments généraux d'informations : Aspects et périmètres pertinents identifiés G4-3 G4-4 G4-PR6 G4-5 G4-6 G4-7 G4-8 G4-9 G4-10 G4-12 G4-13 G4-14 G4-15 G4-16 G4-1 G4-2 G4-45 à G4-47	GRI 102 General Disclosures 102-1 102-2 102-3 102-4 102-5 102-6 102-7 102-8 102-9 102-10 102-11 102-12 102-13 102-14 102-15 102-29 à 102-31	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	Tous les ODD	A.R225-105-I	La déclaration de performance extra-financière présente le modèle d'affaires de la société, ou, le cas échéant, de l'ensemble de sociétés pour lesquelles la société établit des comptes consolidés.

Label Engagé RSE		ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière		
							ODD	Cibles			
1.2	Identification et dialogue avec les parties prenantes et la sphère d'influence	5.2 5.3 7.3.3 7.5.4	Identifier sa RS Identifier les parties prenantes et dialoguer avec elles Sphère d'influence d'une organisation 7.5.4 Dialogue avec les parties prenantes en matière de communication sur la responsabilité sociétale	Éléments généraux d'informations : Implication des parties prenantes G4-53, G4-24, G4-11, G4-25, G4-26, G4-PR5, G4-27, G4-17 à G4-19, G4-22, G4-23, G4-28	GRI 102 General Disclosures 102-37, 102-40 à 102-50	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	17	Partenariat pour la réalisation des objectifs	17.17	A.R225-105-1 Informations sociétales - Engagements sociétaux en faveur du développement durable	*Les relations entretenues avec les parties prenantes de la société et les modalités du dialogue avec celles-ci
1.3	Analyse et hiérarchisation des enjeux / impacts de l'organisme au travers des QC	6.1 6.2 7.3.2 7.3.4	Lignes directrices relatives aux QC de RS Gouvernance de l'organisation Déterminer la pertinence et l'importance des QC et des domaines d'actions pour l'organisation Établir des priorités pour aborder les domaines d'action	G4-DMA Description de l'approche managériale d'ordre général Éléments généraux d'information : Aspects et périmètres pertinents identifiés G4-25, G4-26, G4-PR5, G4-27, G4-17 à G4-19, G4-22, G4-23	GRI 103 Management Approach 103-1 103-2 103-3 GRI 102 General Disclosures 102-45 à 102-49	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	Tous les ODD		A.R225-105-I	Pour chaque catégories d'informations listées, la déclaration présente une description des principaux risques, une description des politiques appliquées pour prévenir, identifier et atténuer ces risques, et une description des résultats de ces politiques.	

Label Engagé RSE		ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière	
							ODD	Cibles		
1.4	Gouvernance et prise de décisions	6.2 7.3	Gouvernance de l'organisation Appréhender la RS de l'organisation	Éléments généraux d'information : Stratégie et analyse Éléments généraux d'informations : Gouvernance G4-34 à G4-55, G4-24 à G4-27, G4-11, G4-16 à G4-19, G4-22 à G4-23	102 General Disclosures 102-18 à 102-39	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	16 Paix, justice et institutions efficaces 17 Partenariat pour la réalisation des objectifs	16.b 17.17		
1.5	Loyauté des pratiques	6.6	Loyauté des pratiques 7.3.1 Devoir de vigilance	G4-14 G4-15 G4-SO3 G4-SO4 G4-SO5 G4-HR1, 2, 9 G4-SO6 G4-SO7 G4-SO9 G4-SO10 G4-SO11 PR-1, 2, 3, 4, 7, 8, 9 G4-56 à 58	GRI 103 Management Approach 102-11 102-12 205-1 205-2 205-3 412 415-1 206-1 414-1 414-2 416-1 417-2 417-3 418-1 419-1 102-16 102-17	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Lutte contre la corruption	5 Égalité entre les sexes 8 Travail décent et croissance économique 10 Inégalités réduites 16 Paix, justice et institutions efficaces	5.3 8.5 8.7 8.8 8.10 10.3 10.5 10.c 16.2 16.4 16.5 16.b	A.R225-105-1 Informations sociétales - Loyauté des pratiques  Informations relatives à la lutte contre la corruption	*Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs  Pour les sociétés cotées : les actions engagées pour prévenir la corruption
1.6	Leadership, investissement des dirigeants et lobby positif	6 7	Lignes directrices relatives à l'intégration de la RS dans l'ensemble de l'organisation 6. Gouvernance de l'organisation	Éléments généraux d'information	102-14 102-26 102-32	Droits de l'Homme Environnement	16 Paix, justice et institutions efficaces 17 Partenariat pour la réalisation des objectifs	16.6 16.7 17.17		

Label Engagé RSE		ISO 26000	GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière	
						ODD	Cibles		
<b>Chapitre 2 - Mise en œuvre : intégration de la responsabilité sociétale et communication</b>									
2.1	Place de la politique RS et des objectifs associés dans la stratégie globale de l'organisation	6 7 7.4.2	Lignes directrices relatives à l'intégration de la RS dans l'ensemble de l'organisation 6. Gouvernance de l'organisation 7.4.2 Définir l'orientation de l'organisation en matière de responsabilité sociétale	G4-DMA G4-1, 42, 48	GRI 103 Management Approach 102-14 et 102-15	Droits de l'Homme Environnement	la roue en fonction des enjeux de l'entreprise		
2.2	Identification des rôles et des responsabilités	6 7	Lignes directrices relatives à l'intégration de la RS dans l'ensemble de l'organisation 6. Gouvernance de l'organisation	Éléments généraux d'information G4-34 à G4-44 G4-31	102-18 à 102-28 102-53	Droits de l'Homme Environnement	la roue en fonction des enjeux de l'entreprise		
2.3	Management de la RS	6 7 7.4.3	Lignes directrices relatives à l'intégration de la RS dans l'ensemble de l'organisation Intégrer la RS dans la gouvernance, les systèmes et processus de l'organisation 6. Gouvernance de l'organisation	Éléments généraux d'information : Gouvernance Description de l'approche managériale d'ordre général G4-DMA	102 103	Droits de l'Homme Environnement	la roue en fonction des enjeux de l'entreprise		
2.4	Veille et conformité réglementaires	4.6 6.3.8 6.3.9 6.3.10 7.3.1	4.6 Respect du principe de légalité 6.3.8 Droits civils et politiques 6.3.9 Droits économiques, sociaux et culturels 6.3.10 Principes fondamentaux et droits au travail 7.3.1 Devoir de vigilance	G4-EN29 G4-SO8 G4-PR9	307-1 419-1	Droits de l'Homme Environnement	la roue en fonction des enjeux de l'entreprise		
2.5	Veille technologique, concurrentielle et sur les bonnes pratiques	5.2 7.3.1 7.7.2	Devoir de vigilance Surveiller les activités en matière de RS 5.2 : Identifier sa responsabilité sociétale	G4-EN33 G4-LA15 G4-SO10	308-2 414-2	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement	la roue en fonction des enjeux de l'entreprise		

Label Engagé RSE		ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière	
							ODD	Cibles		
2.6	Gestion des systèmes d'informations et données	6 7.7	Revoir et améliorer les actions et pratiques de l'organisation liées à la RS 6. Gouvernance de l'organisation	G4-DMA	GRI 103 Management Approach	Droits de l'Homme Environnement		la roue en fonction des enjeux de l'entreprise		
2.7	Communication interne	6 7.5	Communiquer sur la RS 6. Gouvernance de l'organisation			Droits de l'Homme Environnement		la roue en fonction des enjeux de l'entreprise		
2.8	Communication externe	6 7.5.3 7.6.2	Types de communication en matière de RS Améliorer la crédibilité des rapports et des déclarations en matière de RS 6. Gouvernance de l'organisation	Éléments généraux d'information : Profil du rapport G4-15, 16 G4-28 à 33 G4-PR4	GRI 101 : Foundation 102-12, 102-13 102-50 à 102-56 417	Droits de l'Homme Environnement		la roue en fonction des enjeux de l'entreprise/ L'ISO 26000 peut permettre d'identifier et de hiérarchiser les actions à mener pour contribuer aux ODD		
<b>Chapitre 3 - Ressources humaines, relations et conditions de travail</b>										
3.1	Déclinaison de la politique RS au niveau des RH	5.2 6.4.7	5.2 Identifier sa RS 6.4.7 Développement du capital humain	Éléments généraux d'information : Aspects et périmètres identifiés G4-17 à 19, G4-22, 23	GRI 103 Management Approach 102-45 à 102-49	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Lutte contre la corruption		4 Éducation de qualité 5 Égalité entre les sexes 10 Inégalités réduites	4.4 4.5 4.6 5.1 5.5 10.2 10.4	
3.2	Formation et compétences	6.4.7 7.4.1	6.4.7 Relation et condition de travail - développement du capital humain 7.4.1 Sensibiliser et développer les compétences en matière de RS	G4-LA9 G4-LA10 G4-LA11	404-1 404-2 404-3	Droits de l'Homme		4 Éducation de qualité	4.4 4.5 4.6	A.R225-105-I Informations sociales - Formation  *Les politiques mises en œuvre en matière de formation, notamment en matière de protection de l'environnement *Le nombre total d'heures de formation

Label Engagé RSE	ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière	
						ODD	Cibles		
3.3 Implication du personnel vis-à-vis de la stratégie RS	5.3 6	5.3 Identifier les parties prenantes et dialoguer avec elles 6. Gouvernance de l'organisation	Éléments généraux d'information : Implication des parties prenantes G4-24, GA-11, G4-25, G4-26, G4-PR5, G4-27	102-40 à 102-44	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	tous les ODD			
3.4 Égalité, diversité et inclusion des groupes vulnérables	6.3.7	6.3.7 : Droits de l'Homme - Discrimination et groupes vulnérables	G4-DMA G4-EC5 G4-LA1 à 3 G4-LA12 GA-LA13 G4-HR3 G4-HR5 G4-HR6 G4-HR7 G4-HR8 G4-SO1, 2	GRI 103 Management Approach 202-1 401 405-1 405-2 406-1 408-1 409-1 410 411-1 413	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Lutte contre la corruption	1 Éradication la pauvreté 4 Éducation de qualité 5 Égalité entre les femmes et les hommes 10 Réduction des inégalités	1.3 1.b 4.4 4.5 4.6 5.1 5.2 5.5 5.a 5.b 10.2 10.4 10.5 10.b	A.R225-105-I Informations sociales - Égalité de traitement  Informations relatives aux actions en faveur des droits de l'homme	*L'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique *Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes *Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées *La politique de lutte contre les discriminations  Pour les sociétés cotées : *Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives : au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective; à l'élimination du travail forcé ou obligatoire; à l'abolition effective du travail des enfants *autres actions engagées en faveur des droits de l'homme.

Label Engagé RSE	ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière		
						ODD	Cibles			
3.5	Gestion des carrières et partage de la valeur	6.4.3 6.4.7	6.4.3 : Emploi et relations employeur / employé 6.4.7 Développement du capital humain	Éléments généraux d'information : Profil de l'organisation G4-DMA G4-EC5 G4-EC6 G4-EC9 G4-HR3 G4-LA1 G4-LA4 G4-LA10 G4-LA11 G4-LA12 G4-LA13 G4-LA14 GA-LA15	102-35 à 102-39 GRI 103 Management Approach 202-1 202-2 406-1 401-1 402-1 404-2 404-3 405-1 405-2 414-1 414-2	Droits de l'Homme Normes internationales du travail	1 Éradication la pauvreté 4 Éducation de qualité 8 Travail décent et croissance économique	1.3 1.5 4.4 4.5 4.6 8.4 8.5 8.9	A.R225-105-I Informations sociales - Emploi	Les embauches et les licenciements Les rémunérations et leur évolution
3.6	Dialogue social	6.4.5	6.4.5 : Relations et conditions de travail - Dialogue social	Éléments généraux d'information : Profil de l'organisation G4-DMA G4-LA4 G4-HR4	102-1 à 102-13 GRI 103 Management Approach 402-1 407-1	Droits de l'Homme Normes internationales du travail	8 Travail décent et croissance économique	8.5 8.8	A.R225-105-I Informations sociales - Relations sociales	*L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci *Le bilan des accords collectifs, notamment en matière de santé et de sécurité au travail
3.7	Santé et sécurité au travail S&ST	6.4.6	6.4.6 : Relations et conditions de travail - Santé et sécurité au travail	G4-DMA G4-LA5 G4-LA6 G4-LA7 G4-LA8	GRI 103 Management Approach 403-1 403-2 403-3 403-4	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Lutte contre la corruption	3 Santé et bien-être 8 Travail décent et croissance économique	3.4 3.5 3.6 3.9 8.8	A.R225-105-I Informations sociales - Santé et sécurité	*Les conditions de santé et de sécurité au travail *Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles

Label Engagé RSE		ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière		
							ODD	Cibles			
3.8	Qualité de vie au travail QVT	6.4.4	6.4.4 : Relations et conditions de travail - Conditions de travail et protection sociale	Éléments généraux d'information : Profil de l'organisation G4-DMA G4-EC5 G4-LA2 G4-LA3 G4-LA13	102-1 à 102-13 GRI 103 Management Approach 202-1 401-2 401-3 403-2 405-2	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Lutte contre la corruption	3 Santé et bien-être 8 travail décent et croissance économique 10 Inégalités réduites		3.8	A.R225-105-I Informations sociales - Organisation du travail	*L'organisation du temps de travail *L'absentéisme
									3.9		
									8.1		
									8.5		
									8.7		
									8.8		
									10.1		
									10.4		
<b>Chapitre 4 - Modes de production, de consommation durables et questions relatives aux consommateurs</b>											
4.1	Innovation et conception vers une production durable	6.5.4 6.7.5	6.5.4 : Environnement - Utilisation durable des ressources 6.7.5 : Questions relatives aux consommateurs - Consommation durable	G4-DMA G4-EN1 G4-EN2 G4-EN3 G4-EN4 G4-EN5 G4-EN6 G4-EN7 G4-EN8 G4-EN9 G4-EN10 G4-EN22 G4-EN26 G4-EN27 G4-EN28 G4-EN30  G4-PR1 G4-PR2 G4-PR3 G4-PR4	GRI 103 Management Approach 301-1 301-2 302-1 302-2 302-3 302-4 302-5 303-1 303-2 303-3 306-1 306-5 NA 301-3 NA  416-1 416-2 417-1 417-2	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement	6 Eau propre et assainissement 7 Énergie propre et d'un coût abordable 9 Industrie innovation et infrastructure 12 Consommation et production responsables		6.3		
									6.4		
									7.2		
									7.3		
									9.4		
									12.1		
									12.2		
									12.5		
									12.7		

Label Engagé RSE		ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière	
							ODD	Cibles		
4.2	Achats responsables	6.5.4 6.6.6 6.7 6.8 6.8.5 6.8.7 7.3.3	6.5.4 : Utilisation durable des ressources 6.6.6 Promotion de la responsabilité sociétale dans la chaîne de valeur 6.7 : Questions relatives aux consommateurs 6.8 Communautés et développement local 6.8.5 : Communauté et développement local - Création d'emplois et développement des compétences 6.8.7 : Questions relatives aux consommateurs - Création de richesses et de revenus 7.3.3 : Sphère d'influence d'une organisation	G4-DMA G4-12 G4-13 G4-EN33 G4-EC6 G4-EC8 G4-LA10 G4-EC9	GRI 103 Management Approach 102-9 102-10 308-1 308-2 202-2 203-2 408-1 412-1 414-1 414-2	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	12 Consommation et production responsables 16 Paix et institutions efficaces	12.1 12.2 12.3 12.4 12.5 12.7 12.8 16.2	A.R225-105-I Informations sociétales - Sous-traitance et fournisseurs	*La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux *La prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale
			6.5.3	Environnement - Prévention de la pollution	G4-DMA G4-EN20 G4-EN21 G4-EN22 G4-EN23 G4-EN24 G4-EN25 G4-EN26 G4-EN27 G4-EN28 G4-SO1 G4-SO2	GRI 103 Management Approach 305-6 305-7 306-1 306-2 306-3 306-4 306-5 NA 301-3 413-1 413-2	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	3 Bonne santé et bien-être 6 Eau propre et assainissement 12 Consommation et production responsables 13 Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques 14 Vie aquatique 15 Vie terrestre	3.9 6.1 6.2 6.3 12.1 12.2 12.4 12.5 14.1 15.1 15.4 15.5	A.R225-105-I Informations environnementales - Politique générale en matière environnementale

Label Engagé RSE	ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière	
						ODD	Cibles		
4.4 Utilisation durable des ressources	6.5.4 6.7.5	6.5.4 : Environnement - Utilisation durable des ressources 6.7.5 Consommation durable	G4-DMA	GRI 103 Management Approach	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement	2 Faim zéro 6 Eau propre et assainissement 7 Énergies propres et d'un coût abordable 12 Consommation et production responsables 13 Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques 14 Vie aquatique 15 Vie terrestre	2.4	A.R225-105-I Informations environnementales - Économie circulaire - Utilisation durable des ressources	*La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales *La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation *La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables *L'utilisation des sols
			G4-EN1	301-1			6.2		
			G4-EN2	301-2			6.3		
			G4-EN3	302-1			6.4		
			G4-EN4	302-2			6.5		
			G4-EN5	302-3			6.6		
			G4-EN6	302-4			7.2		
			G4-EN7	302-5			7.3		
			G4-EN8	303-1			12.1		
			G4-EN9	303-2			12.2		
			G4-EN10	303-3			12.5		
			G4-EN22	306-1			12.7		
			G4-EN26	306-5			14.1		
			G4-EN27	NA			14.2		
			G4-EN28	301-3			14.3		
G4-EN30	NA	15.1							
		15.2							
		15.3							
		15.4							
		15.7							
4.5 Protection de l'environnement et de la biodiversité	6.5.5 6.5.6	6.5.5 : Environnement - Atténuation des changements climatiques 6.5.6 : Environnement - Protection de l'environnement, de la biodiversité et réhabilitation des habitats naturels	G4-DMA	GRI 103 Management Approach	Environnement	7 Énergies propres et d'un cout abordable 13 Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques 14 Vie aquatique 15 Vie terrestre	7.2	A.R225-105-I Informations environnementales - Changement climatique  A.R225-105-I Informations environnementales - Protection de la biodiversité	*Les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit *Les mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique *Les objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en œuvre à cet effet *Les mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité
			G4-EC2	201-2			7.3		
			G4-EN6	302-4			13.3		
			G4-EN7	302-5			14.2		
			G4-EN15	305-1			14.3		
			G4-EN16	305-2			14.4		
			G4-EN17	305-3			14.5		
			G4-EN18	305-4			15.1		
			G4-EN19	305-5			15.2		
			G4-EN20	306-6			15.3		
			G4-EN27	NA			15.4		
			G4-DMA	304-1			15.5		
			G4-EN11	304-2			15.7		
			G4-EN12	304-3			15.8		
			G4-EN13	304-4					
G4-EN14	306-5								
G4-EN26									

Label Engagé RSE	ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière		
						ODD	Cibles			
4.6	Relation aux consommateurs et marketing responsable	6.7	6.7 : Questions relatives aux consommateurs	G4-DMA G4-PR3 G4-PR4 G4-PR6 G4-PR7	GRI 103 Management Approach 417-1 417-2 102-2 102-6 417-3	Droits de l'Homme Environnement	4 Éducation de qualité 12 Consommation et production responsables	4.5 12.6 12.8		
4.7	Responsabilité du fait des produits et des services vis-à-vis des consommateurs et des autres parties prenantes	6.7 6.7.4 6.7.9	6.7 : Questions relatives aux consommateurs 6.7.4 : Questions relatives aux consommateurs : Protection de la santé et de la sécurité des consommateurs 6.7.9 : Éducation et sensibilisation	G4-DMA G4-PR1 G4-PR2 G4-PR3 G4-PR4 G4-PR6 G4-PR7 G4-PR8 G4-PR9 G4-EN34	GRI 103 Management Approach 416-1 416-2 417-1 417-2 417-3 102-2 102-6 418-1 419-1	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	3 Bonne santé et bien-être 4 Éducation de qualité 12 Consommation et production responsables	3.4 3.5 3.6 3.9 4.2 4.4 4.5 4.6 12.6 12.7 12.8	A.R225-105-1 Informations sociétales - Loyauté des pratiques	*Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs
<b>Chapitre 5 - Ancrage territorial : communautés et développement local</b>										
5.1	Lien entre la stratégie RS et la stratégie d'aménagement des territoires	6.8 6.8.3	6.8 : Communautés et développement local 6.8.3 Implication auprès des communautés	G4-5 G4-6 G4-18	102-3 102-4 102-46	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	9 Industrie, innovation et infrastructure 11 Villes et communautés durables 17 Partenariats pour la réalisation des objectifs	9.1 9.2 9.3 9.4 9.5 11.1 11.2 11.3 11.4 11.5 11.6 11.7 17.14		

Label Engagé RSE	ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière	
						ODD	Cibles		
5.2 Contribution au développement environnemental du ou des territoire(s)	6.5 6.8	6.5 : L'environnement 6.8 : Communautés et développement local	G4-DMA G4-SO1 G4-SO2	GRI 103 Management Approach 413-1 413-2	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	6 Eau propre et assainissement 7 Énergies propres et d'un coût abordable 9 Industrie, innovation et infrastructure 11 Villes et communautés durables 14 Vie aquatique 15 Vie terrestre 17 Partenariats pour la réalisation des objectifs	6.1		
							6.3 6.4 7.1 9.1 9.b 11.3 11.6 11.a 14.2 14.7 15.9 15.b 17.7		
5.3 Contribution au développement social du ou des territoire(s)	6.3 6.4 6.8	Droits de l'Homme Relations et conditions de travail Communautés et développement local	G4-DMA G4-SO1 G4-SO2 G4-SO3 G4-SO11 G4-LA2 G4-LA10 G4-HR5	GRI 103 Management Approach 413-1 413-2 205-1 103-2 401-2 404-2 408-1 409, 410, 411	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	1 Pas de pauvreté 2 Faim zéro 3 Bonne santé et bien-être 4 Éducation de qualité 5 Egalité entre les sexes 10 Inégalités réduites 11 Villes et communautés durables 16 Paix, justice et institutions efficaces 17 Partenariats pour la réalisation des objectifs	1.3	A.R.225-105-1 Informations sociétales - Engagements sociétaux en faveur du développement durable	*L'impact de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales *Les actions de partenariat ou de mécénat
							1.5 2.1 3.7 3.d 4.1 4.6 4.7 5.1 5.2 5.3 5.5 5.c 10.2 10.4 11.1 11.2 11.7 11.a 16.6 16.b 17.5 17.6 17.7		

Label Engagé RSE	ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière	
						ODD	Cibles		
5.4 Contribution au développement économique du ou des territoire(s)	6.6 6.7.8 6.8	Loyauté des pratiques Accès aux services essentiels Communautés et développement local	G4-DMA G4-EC1 G4-EC3 G4-EC5 G4-EC6 G4-EC7 G4-EC8 G4-EC9 G4-SO9 G4-SO10 G4-SO11	GRI 103 Management Approach 201-1 201-3 202-1 202-2 203-1 203-2 204-1 414-1 414-2 103-2	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	1 Pas de pauvreté 8 Travail décent et croissance économique 9 Industrie, innovation et infrastructure 10 Inégalités réduites 17 Partenariat pour la réalisation des objectifs	1.4	A.R.225-105-1 Informations sociétales - Engagements sociétaux en faveur du développement durable	*L'impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local
							1.5		
							8.1		
							8.2		
							8.3		
							8.5		
							8.10		
							9.1		
							9.2		
							9.3		
							9.a		
							9.c		
							10.2		
							10.4		
							10.a		
17.1									
17.2									
17.3									
17.5									
<b>Chapitre 6 - Résultats environnementaux</b>									
6.1	Matières premières		G4-DMA G4-EN1 G4-EN2	GRI 103 Management Approach 301-1 301-2 301-3	Environnement	12 Consommation et production responsables	12.2 12.3 12.4 12.5 12.6 12.a	A.R225-105-I Informations environnementales - Économie circulaire - Utilisation durable des ressources	*La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation *Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire
6.2	Utilisation de l'Eau		G4-DMA G4-EN8 G4-EN9 G4-EN10	GRI 103 Management Approach 303-1 303-2 303-3	Droits de l'Homme Environnement	6 Eau propre et assainissement 14 Vie aquatique 15 Vie terrestre	6.1 6.2 6.3 6.5 14.1 14.2 14.3 15.1	A.R225-105-I Informations environnementales - Économie circulaire - Utilisation durable des ressources	*La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales

Label Engagé RSE		ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière		
							ODD	Cibles			
6.3	Biodiversité			G4-DMA G4-EN11 G4-EN12 G4-EN13 G4-EN14	GRI 103 Management Approach 304-1 304-2 304-3 304-4	Environnement	14 15	Vie aquatique Vie terrestre	14.2 14.3 14.4 14.c 15.1 15.2 15.3 15.4 15.5 15.8 15.9 15.a	A.R225-105-I Informations environnementales - Protection de la biodiversité	*Les mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité *Utilisation des sols
				G4-DMA G4-EN15 G4-EN16 G4-EN17 G4-EN18 G4-EN19 G4-EN20 G4-EN21	GRI 103 Management Approach 305-1 305-2 305-3 305-4 305-5 305-6 305-7	Droits de l'Homme Environnement	7 13	Énergies propres et d'un cout abordable Lutte contre les changements climatiques	7.2 7.3 13.1 13.2 13.3	A.R225-105-I Informations environnementales - Économie circulaire - Utilisation durable des ressources	*La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables
				G4-DMA G4-EN22 G4-EN23 G4-EN24 G4-EN25 G4-EN26	GRI 103 Management Approach 306-1 306-2 306-3 306-4 306-5	Droits de l'Homme Environnement	6 12 14 15	Eau propre et assainissement Consommation et production responsables Vie aquatique Vie terrestre	6.2 6.3 12.3 12.4 12.5 14.1 15.a	A.R.225-105-1 Informations environnementales - Économie circulaire - Prévention des déchets	*Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement *Les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets *Les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire *Prise en compte de toutes formes de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores lumineuses

Label Engagé RSE	ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière		
						ODD	Cibles			
6.6	Satisfaction des Parties Prenantes (internes et externes) : Attentes environnementales			G4-EN34 G4-PR5	103-2 102-43 et 102-44					*Impact de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales *Relations entretenues avec les pp de la société et modalités de dialogue avec celles-ci
<b>Chapitre 7 - Résultats sociaux</b>										
7.1	Emploi			G4-DMA G4-LA1 G4-LA2 G4-LA3	GRI 103 Management Approach 401-1 401-2 401-3	Droits de l'Homme Normes internationales du travail	8	Travail décent et croissance économique	8.3 8.5 8.7 8.8	A.R225-105-I Informations sociales - Égalité de traitement  A.R225-105-I Informations sociales - Emploi  *L'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique Les embauches et les licenciements Organisation du temps de travail Absentéisme Organisation du dialogue social bilan des accords collectifs
7.2	Santé et sécurité			G4-DMA G4-LA5 G4-LA6 G4-LA7 G4-LA8	GRI 103 Management Approach 403-1 403-2 403-3 403-4	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Lutte contre la corruption	3 8	Bonne santé et bien-être Travail décent et croissance économique	3.8 3.9 8.8	A.R225-105-I Informations sociales - Santé et sécurité  *Absentéisme *Les conditions de santé et de sécurité au travail *Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles
7.3	Formation et éducation			G4-DMA G4-LA9 G4-LA10 G4-LA11	GRI 103 Management Approach 404-1 404-2 404-3	Droits de l'Homme	4	Éducation de qualité	4.4 4.5	A.R225-105-I Informations sociales - Formation  *Les politiques mises en œuvre en matière de formation, notamment en matière de protection de l'environnement *Le nombre total d'heures de formation
7.4	Diversité, équité et égalité des chances			G4-DMA G4-LA12 G4-LA13 G4-HR3	GRI 103 Management Approach 405-1 405-2 406-1 202-2	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Lutte contre la corruption	5 10	Égalité entre les sexes Inégalités réduites	5.1 5.2 5.4 5.5 5.c 10.3 10.4	A.R225-105-I Informations sociales - Égalité de traitement  *Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes *Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées *La politique de lutte contre les discriminations

Label Engagé RSE	ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière
						ODD	Cibles	
7.5 Droits de l'Homme et société civile			G4-DMA G4-HR1 G4-HR2 G4-HR4 G4-HR5 G4-HR6 G4-HR8 G4-HR9 G4-HR10 G4-HR11 G4-HR12	GRI 103 Management Approach 412-3 412-2 407-1 408-1 409-1 411-1 412-1 414-1 414-2	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Lutte contre la corruption	1 Éradication de la pauvreté 3 Bonne santé et bien-être 4 Éducation de qualité 8 Travail décent et croissance durable 10 Inégalités réduites 16 Paix, justice et institutions efficaces	1.3 3.8 4.5 8.5 8.7 8.8 10.2 10.3 10.4 16.2 16.6 16.7	A.R225-105-I Informations relatives aux actions en faveur des droits de l'homme  *impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de dév. local prise en compte dans la politique achats des enjeux sociaux et environnementaux prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale actions engagées pour prévenir la corruption
7.6 Satisfaction des Parties Prenantes (internes et externes) : Attentes sociales			G4-PR5	102-43 et 102-44				A.R225-105-I Informations sociales - Relations sociales  *L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci *Le bilan des accords collectifs, notamment en matière de santé et de sécurité au travail
<b>Chapitre 8 - Résultats économiques</b>								
8.1 Performance économique et présence sur le marché			G4-DMA G4-EC1 G4-EC3 G4-EC7 G4-EC8	GRI 103 Management Approach 201-1 201-3 203	Droits de l'Homme Normes internationales du travail	8 Travail décent et croissance économique	8.1 8.2 8.3	Chiffres d'affaire par métiers, catégorie de client pays et zone description des principales activités

Label Engagé RSE	ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière	
						ODD	Cibles		
8.2	Redistribution de la VA		G4-DMA G4-EC1 G4-EC7, 8 G4-LA13	GRI 103 Management Approach 201-1 203 405-2	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Lutte contre la corruption	1 Pas de pauvreté 8 Travail décent et croissance économique 10 Réduire les inégalités	1.1 1.2 1.4 8.6 8.10 8.a 10.4		Actions de partenariat et de mécénat
8.3	Politique salariale		G4-DMA G4-EC5	GRI 103 Management Approach 202-1 401 405	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Lutte contre la corruption	1 Pas de pauvreté 8 Travail décent et croissance économique 10 Réduire les inégalités	1.3 1.a 8.5 10.3 10.4		Rémunérations et leurs évolutions
8.4	Investissements RSE		G4-DMA G4-EC7 G4-EC8	GRI 103 Management Approach 203	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	17 Partenariat pour la réalisation des objectifs	17.7 17.14 17.16 17.17		Moyens consacrés à la prévention des risques env. et des pollutions montant des provisions pour risques env. sous réserve que cette information ne porte pas préjudice...
8.5	Qualité et satisfaction des consommateurs		G4-DMA G4-PR2 G4-PR3 G4-PR4 G4-PR5 G4-27	GRI 103 Management Approach 416-2 417-1 417-2 102-43 et 102-44	Environnement	12 Consommation et production responsables	12.6 12.8		Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs
8.6	Satisfaction des attentes des parties prenantes externes en termes de développement durable		G4-PR5 G4-27	102-43 et 102-44	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	17 Partenariat pour la réalisation des objectifs	17.2 17.5 17.10		Impact de l'activité de la société sur les populations riveraines relations entretenues avec les pp de la société