

ALLIANCE DU COMMERCE

# Mode & CSRD

**Ateliers ESRS**

*Session n°2*

---



# Vos intervenants



ALLIANCE DU COMMERCE

**Deloitte.**



**Yohann  
PETIOT**

Directeur Général

*Alliance du Commerce*

**Pascale-BARTHOMEUF-  
LASSIRE**

Directrice des Affaires  
Économiques & Juridiques

*Alliance du Commerce*

**Pierre-Alexandre  
NAUD**

Responsable des Affaires  
Économiques & Juridiques

*Alliance du Commerce*

**Sophie BLOND-  
DEVERNAY**

Directrice

*Deloitte Sustainability  
France*

**Clémence  
IMBAUD**

Consultante

*Deloitte Sustainability  
France*

**Inès  
de BEAUVOIR**

Manager

*Deloitte Sustainability  
France*

**Clémence  
HULET**

Directrice

*Deloitte Sustainability  
France*

# L'Alliance du Commerce accompagne ses adhérents dans la prise en main de la CSRD



L'Alliance du Commerce souhaite accompagner ses adhérents dans la **mise en œuvre** de leur reporting de durabilité CSRD de manière **collaborative** et **pédagogique**

- Réalisation d'une **analyse de double matérialité pour le secteur TLC**, pour donner un cadre de départ aux acteurs (Juillet 2024)
- Organisation **d'ateliers de décryptage** des ESRS avec un regard sectoriel, pour **comprendre les attendus** de la norme (Juin-Juillet 2024)
- Rédaction d'un **guide méthodologique & sectoriel** pour vous **appuyer** dans la mise en œuvre de la CSRD (Septembre 2024)

**NOTE :** Les travaux mentionnés ci-dessus sont pilotés par l'Alliance du Commerce ainsi qu'un comité constitué d'une dizaine de marques représentatives du secteur des TLC. L'ensemble des analyses sont réalisées à l'échelle sectorielle sur la base des éléments fournis par la norme, de revues bibliographiques, et d'entretiens experts et marques. Ces éléments ne se substituent pas aux travaux qui devront être nécessairement réalisés par chaque entreprise pour préparer son reporting au sens de la CSRD.

# 3 ateliers pour décrypter les standards de la CSRD



## NOTRE PROGRAMME

### Atelier #1 – 17 juin

- **Environnement** (ESRS E1 Climat E2 Pollution, E3 Biodiversité, E4 Eau, E5 Économie circulaire)

### Atelier #2 – 21 juin

- **Gouvernance** (ESRS G1)
- **Social** (ESRS S1 Effectif propre)

### Atelier #3 – 5 juillet

- **Social (suite)** (ESRS S2 Travailleurs de la chaîne de valeur, S3 Communautés affectées, S4 Consommateurs et utilisateurs finaux)

## NORMES TRANSVERSESES

**ESRS 1**  
Principes généraux

**ESRS 2**  
Informations générales, stratégie, gouvernance et analyse de matérialité



## NORMES THÉMATIQUES

### Environnement

**ESRS E1**  
Changement climatique

**ESRS E2**  
Pollution

**ESRS E3**  
Eau & ressources marines

**ESRS E4**  
Biodiversité & écosystèmes

**ESRS E5**  
Utilisation des ressources et économie circulaire



### Social

**ESRS S1**  
Effectifs de l'entreprise

**ESRS S2**  
Travailleurs de la chaîne de valeur

**ESRS S3**  
Communautés touchées

**ESRS S4**  
Consommateurs & utilisateurs finaux



### Gouvernance

**ESRS G1**  
Conduite des affaires



## OBJECTIFS

- Décrypter les normes thématiques de la CSRD
- Identifier les implications pour le secteur des TLC
- Favoriser les échanges entre pairs

## CONTENUS

- Introduction – rappels des principes généraux
- Décryptage des ESRS avec focus datapoints
- Échanges



# 1. INTRODUCTION

---

*Rappels généraux sur la CSRD*

# Cadre général de la CSRD



## Cadre général

- Avec la CSRD, l'Union Européenne impose aux entreprises un **cadre de reporting extra-financier renforcé et harmonisé**.
- **12 standards (ESRS) communs** permettent d'encadrer le reporting des entreprises sur trois thématiques : **Environnement, Social et Gouvernance**
- La **déclinaison sectorielle** de la norme, à l'origine annoncée pour 2024, sera retardée de deux ans. Les délais d'établissement des rapports convenus dans le cadre de la directive restent les mêmes, et les acteurs sont appelés à débiter leurs travaux de mise en conformité.

## Calendrier d'application

### Entreprises déjà soumises à la DPEF

*Dépassant au moins deux des trois seuils sur deux années consécutives :*

Salariés > 500  
Bilan > 25M€  
Chiffre d'affaires > 50M€

Publication en 2025 sur **données 2024**

### Grandes sociétés basées en UE

*Dépassant au moins deux des trois seuils sur deux années consécutives :*

Salariés > 250  
Bilan > 25M€  
Chiffre d'affaires > 50M€

Publication en 2026 sur **données 2025**

### Les PME cotées sur les marchés réglementés de l'UE

*Hors microentreprises ne dépassant pas les seuils ci-dessous :*

10 salariés  
Bilan = 450k€  
Chiffre d'affaires = 900k€

Publication en 2027 sur **données 2026**  
*(option de différé sur 2 ans – publication en 2029 possible)*

### Sociétés non européennes opérant dans l'UE

Chiffre d'affaires > 150M€ généré dans l'UE et  
Au moins une filiale dans l'UE avec un chiffre d'affaires > 50M€ ou succursale avec un chiffre d'affaires > 40M€

Publication en 2029 sur **données 2028**

## Panorama des normes

### NORMES TRANSVERSES

**ESRS 1**  
Principes généraux

**ESRS 2**  
Informations générales, stratégie, gouvernance et analyse de matérialité

### NORMES THÉMATIQUES

#### Environnement

**ESRS E1**  
Changement climatique

**ESRS E2**  
Pollution

**ESRS E3**  
Eau & ressources marines

**ESRS E4**  
Biodiversité & écosystèmes

**ESRS E5**  
Utilisation des ressources et économie circulaire

#### Social

**ESRS S1**  
Effectifs de l'entreprise

**ESRS S2**  
Travailleurs de la chaîne de valeur

**ESRS S3**  
Communautés touchées

**ESRS S4**  
Consommateurs & utilisateurs finaux

#### Gouvernance

**ESRS G1**  
Conduite des affaires

# Découpage des normes



STANDARDS

SOUS-THÈMES

SOUS-SOUS-THÈMES

DISCLOSURE  
REQUIREMENTS (« DR »)

DATAPPOINTS

Sous-thèmes et sous-sous-thèmes sont à identifier et à évaluer avec l'analyse de double matérialité.

Le lien entre les enjeux matériels et les DR sur lesquels reporter est à faire par l'entreprise

## STANDARDS TRANSVERSES (2)

Principes généraux de **gouvernance** et d'identification des IRO

ESRS 1, ESRS 2

## STANDARDS THÉMATIQUES (10)

Principes spécifiques de gouvernance et d'identification des IRO  
Description des datapoints

ESRS E1, E2, E3, E4, E5  
ESRS S1, S2, S3, S4  
ESRS G1

Eau  
(issu de la norme)

Consommation d'eau  
(issu de la norme)



XX  
(propre à l'entreprise)



### A REPORTER EN TRANSVERSE

**SBM-1** Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur

Description des groupes de produits et/ou services proposés

### A REPORTER PAR THÉMATIQUE

**SBM-3** Impacts, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique

Description des impacts, risques et opportunités importants

**E3-4** Consommation d'eau

Consommation totale d'eau recyclée ou réutilisée (m3)

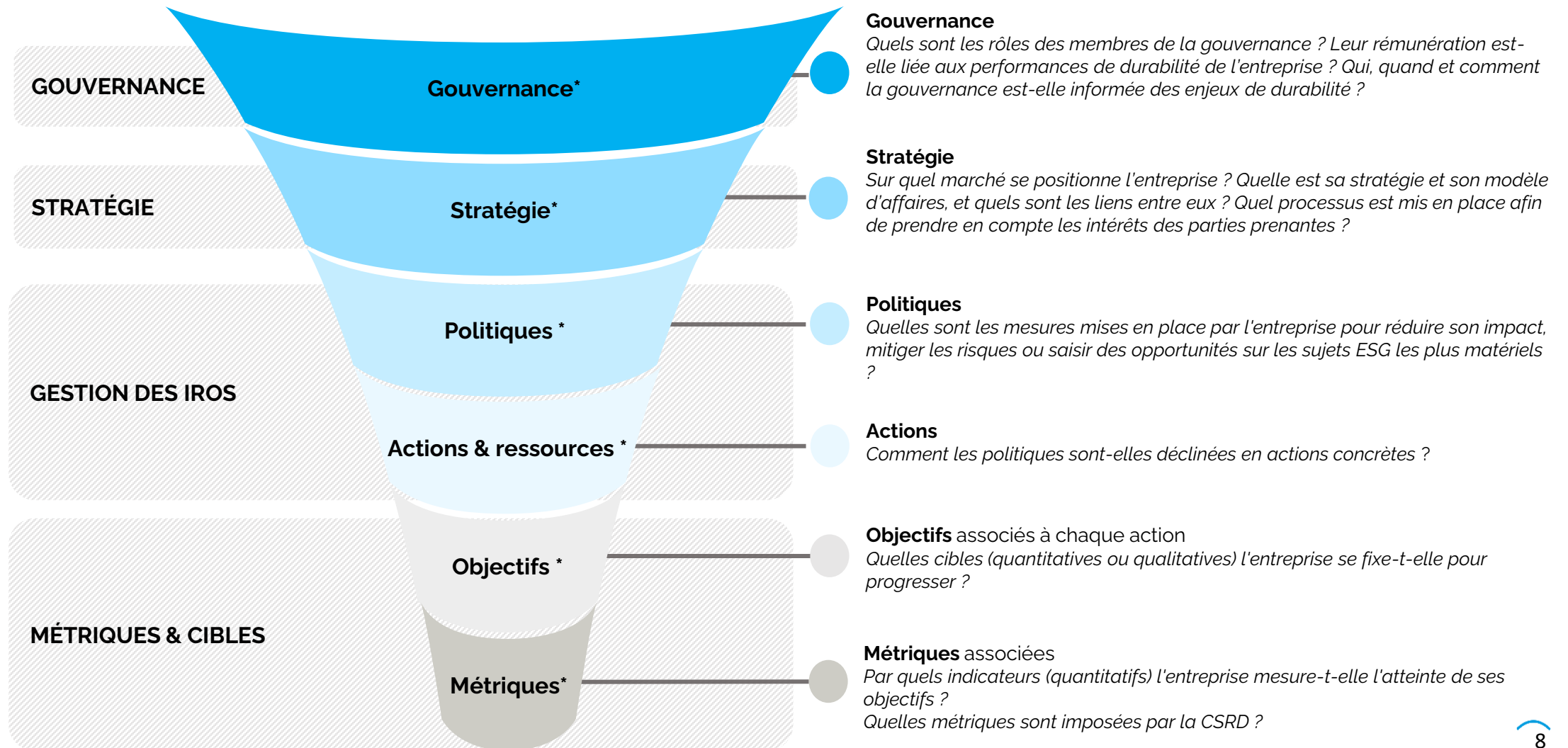
XX  
(propre à l'entreprise)

L'analyse de **double matérialité** permet de distinguer les enjeux sur lesquels le reporting est obligatoire

# 6 Typologies de « disclosure requirements »



L'information à reporter est qualitative (80%) et quantitative (20%)



\* Seulement si les enjeux sont matériels (sauf pour les normes obligatoires)



# Sur quel périmètre reporter les informations ?



## Enjeux de durabilité

Analysés sur **l'ensemble de la chaîne de valeur**, de manière similaire à l'approche appliquée pour l'identification des facteurs de risque de l'entreprise

## Politiques, Actions et ressources, Objectifs

**Portée définie par l'entreprise**, autrement dit leur périmètre de mise en œuvre est à la main de l'entreprise ; les politiques relatives aux droits humains portent souvent sur un périmètre plus large que le seul périmètre financier dans le contexte du devoir de vigilance français.

## Métriques

Doivent être reportés sur les **opérations propres** de l'entreprise dans la plupart des cas, mais ils peuvent faire l'objet d'un **périmètre élargi** pour certains indicateurs :

- **E1-6** : Les émissions de gaz à effet de serre (GES) de Scope 1, 2 et 3
- **E1-7** : Les projets d'absorption et d'atténuation des GES dans la chaîne de valeur
- **E2-4** : Polluants et micro-plastiques des sites sous contrôle opérationnel
- **E4-5** : Zones sensibles (sites gérés)
- **E5-4** : Flux de ressources entrantes en amont de la chaîne de valeur
- **E5-5** : Filières de traitement
- **S1** : Eléments sur le personnel non-salarié
- **Les indicateurs spécifiques à l'entité**, qui permettent de suivre l'atteinte des objectifs définis par l'entreprise

Sources :



# La CSRD est un exercice de reporting exigeant pour accélérer la transformation durable des entreprises



## DES EXIGENCES DE REPORTING EXTRA-FINANCIER RENFORCÉES...

Élargissement du **périmètre d'application** à un plus grand nombre de sociétés et à terme, à des sociétés non-EU

Harmonisation et approfondissement des **informations à reporter** sur les sujets matériels via la **précision des DR et datapoints**

Élargissement des **sujets couverts via les 12 ESRS thématiques**

Intégration de **l'aspect financier**

## ...QUI INCITENT A ACCÉLÉRER LA TRANSFORMATION DURABLE DES ENTREPRISES

Profiter de cet exercice de **transparence** pour **adopter des politiques ambitieuses** sur les sujets les plus matériels pour l'entreprise

**Embarquer un large panel de contributeurs sur les sujets de durabilité** au-delà de la seule sphère RSE (notamment le top management et les métiers RH, finance, IT...)

Penser les **processus** et les **outils** pour garantir la bonne remontée et la qualité des informations publiées

**Mettre en place des actions concrètes et mesurables** dans le temps en cohérence avec les exigences des standards



## **2. Les fondamentaux des standards RH (S1) & de gouvernance (G1)**

---

*Principes généraux & applications secteur TLC*

***Session n°2***

# Les standards couverts aujourd'hui



| ESRS     |  <h2>EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE</h2> <p>ESRS S1</p>  |  <h2>CONDUITE DES AFFAIRES</h2> <p>ESRS G1</p>  |
|----------|---|--|
| Enjeux   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Sécurité de l'emploi</li><li>• Temps de travail</li><li>• Salaires décents</li><li>• Dialogue social</li><li>• Equilibre vie professionnelle/privée</li><li>• Santé et sécurité</li><li>• Egalité de genre et de rémunération</li><li>• Formation et dvp des compétences</li><li>• Emploi et rémunération des personnes handicapées</li><li>• Mesure de lutte contre la violence et le harcèlement</li><li>• Logement adéquat</li><li>• Protection de la vie privée</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Culture d'entreprise/gouvernance</li><li>• Protection des lanceurs d'alerte</li><li>• Bien-être animal</li><li>• Engagement politique/lobbying</li><li>• Gestion des relations fournisseurs</li><li>• Corruption</li><li>• Propriété intellectuelle</li><li>• Traçabilité</li></ul> <p>✓ <b>Stratégie</b> et <b>méthode</b> de l'entreprise, ses processus et ses procédures, ainsi que ses résultats en matière de conduite des affaires.</p> |
| Contenus | <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Incidences</b> de l'entreprise sur ses effectifs et <b>composition</b> des effectifs</li><li>• <b>Mesures prises</b> et leurs <b>résultats</b> pour atténuer ou corriger les incidences</li><li>• Respect des conventions et instruments internationaux et européens</li></ul>   |    |

## OBJECTIFS COMMUNS

- Identifier les impacts, risques et opportunités sur ces sujets
- Comprendre dans quelle mesure l'entreprise dispose de politiques en matière d'identification/ évaluation/ gestion ou réparation de ses incidences, dépendances, risques et opportunités importants liés ces sujets
- Identifier les effets financiers associés à court, moyen et long terme

A woman with her hair in a bun, wearing glasses and a black and white checkered shirt, is looking at a tablet. She is standing in front of a wall covered with fashion sketches and fabric swatches. The sketches include various outfits like dresses, blouses, and skirts. The fabric swatches are in various colors like blue, yellow, and purple. The overall scene is a fashion design studio or office.

# EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE

*ESRS S1*



# EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE

ESRS S1



## Enjeux pertinents pour le secteur TLC

Sécurité de l'emploi

Temps de travail

Salaires décents

Dialogue social

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Santé et sécurité

Égalité de genre et de rémunération pour tous

Développement des compétences et des savoir-faire

Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement

Logement adéquat

Protection de la vie privée

Diversité et inclusion

Travail forcé



Travail des enfants



## Exemples d'IROS pour le secteur TLC

### Matérialité d'impact



#### IMPACTS

- + Impacts positifs :**
  - Création d'emplois directs
  - Rémunération et package salarial (bonus, assurance, retraite, etc.)
  - Contribution à la création de richesse en local
  - Accompagnement à l'évolution professionnelle
  - Protection des savoir-faire
- Impacts négatifs :**
  - Précarisation des contrats et licenciements excessifs
  - Bas salaires
  - Automatisation des tâches et pénibilités du travail : boutique, entrepôts...
  - Non-respect des temps de travail et atteinte à l'équilibre vie professionnelle/ personnelle
  - Entrave au dialogue social, liberté d'association
  - Violences physiques et mentales
  - Pression sur la prise de congés
  - Accident du travail : invalidité grave, décès
  - Ecart salariaux importants
  - Discrimination à l'embauche
  - Non-accessibilité PMR
  - Recours au travail forcé et infantile
  - Fuite ou utilisation malhonnête des données personnelles
  - Insécurité liée aux troubles géopolitiques

### Matérialité financière



#### RISQUES

##### Économiques

- Épuisement des salariés ou climat de travail négatif menant à de l'absentéisme, perte de productivité et de savoir-faire en cas de départs
- Mouvements sociaux impactant la production
- Indemnités en cas de litiges (conditions de travail inadéquates, harcèlement, etc.)
- Coûts liés aux accidents du travail
- Pertes de financements et/ou de valeur suite à une mauvaise notation ESG
- Répercussions financières en lien avec une non-conformité réglementaire

##### Juridiques

- Non-conformité réglementaire (CDD successifs, % de femmes en instances dirigeantes, RGPD, etc.)

##### Réputationnels

- Défaut d'attractivité et mauvaise marque employeur
- Mauvaise image de marque liée à une médiatisation des accusations de violences ou de harcèlement



#### OPPORTUNITÉS

##### Réputationnelle :

- Marque employeur : fidélisation et attractivité



Matérialité en cours d'analyse



# EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE

Disclosure Requirement (« DR »)

Datapoints (exemples non exhaustifs)

Gestion des IROs

|  |
|--|
| S1-1 <b>Politiques</b> liées aux effectifs de l'entreprise   |
| S1-2 <b>Processus d'interaction</b> au sujet des incidences avec les effectifs de l'entreprise et leurs représentants  |
| S1-3 <b>Procédures</b> de réparation des <b>incidences</b> avec les effectifs de l'entreprise et leurs représentants   |
| S1-4 <b>Actions</b> concernant les incidences importantes, approches visant à atténuer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les effectifs de l'entreprise, et efficacité de ces actions et approches |
| S1-5 <b>Cibles</b> liées à la gestion des incidences importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités  |

Métriques & cibles

|  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Décrire les <b>engagements</b> de votre entreprise en matière de droits de l'homme concernant vos effectifs</li> <li>✓ Préciser si et comment vos politiques en matière de main d'œuvre sont <b>alignées sur les instruments reconnus</b> au niveau international</li> <li>✓ Indiquer si vos politiques en matière de main d'œuvre s'attaquent explicitement à la <b>traite des êtres humains</b>, au <b>travail forcé</b> et au <b>travail des enfants</b></li> </ul>                              |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Expliquer si l'interaction a lieu directement avec les effectifs de l'entreprise ou leurs représentants</li> <li>✓ Expliquer à quel(s) moment(s) l'interaction a lieu, le <b>type</b> d'interaction et sa <b>fréquence</b></li> <li>✓ Expliquer la <b>fonction</b> et le <b>rôle</b> le plus élevé au sein de l'entreprise auxquels incombe la responsabilité opérationnelle de veiller à ce que cette interaction ait lieu et à ce que ses résultats étayent l'approche de l'entreprise</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Décrire les <b>canaux</b> à disposition des effectifs de votre entreprise afin de faire part de leurs préoccupations et besoins</li> <li>✓ Décrire la manière dont votre entreprise <b>surveille</b> et <b>suit</b> les questions soulevées par vos salariés</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Indiquer les <b>actions</b> prises, prévues ou en cours pour prévenir ou atténuer les incidences négatives importantes sur vos effectifs</li> <li>✓ Indiquer les <b>mesures adoptées</b> pour remédier aux incidences importantes réelles</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Décrire le processus mis en place par votre entreprise pour fixer ses objectifs</li> <li>✓ Décrire comment votre entreprise suit ses performances par rapport aux cibles fixées</li> </ul>  |

● Politiques   
 ● Actions   
 ● Objectifs  
N+x Possibilité de différer la publication de x années

|                      | Obligatoires | Obligatoires si matériels | Volontaires | Total      |
|----------------------|--------------|---------------------------|-------------|------------|
| Nombre de datapoints | 2            | 127                       | 55          | <b>184</b> |



# EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE

Disclosure Requirement (« DR »)

Datapoints (exemples non exhaustifs)

Métriques & cibles

|     |  |   |
|-----|--|---|
|     | S1-6 <b>Caractéristiques</b> des salariés de l'entreprise  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nombre total de <b>salariés en effectifs salariés permanents salariés temporaires salariés qui ont quitté l'entreprise et le taux de rotation des salariés</b></li> </ul>  |
| N+1 | S1-7 <b>Caractéristiques</b> des travailleurs <b>non-salariés</b> faisant partie des effectifs de l'entreprise | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nombre total de <b>travailleurs non-salariés</b> faisant partie des effectifs de l'entreprise</li> <li>✓ Méthodes et hypothèses utilisées pour compiler les données</li> </ul>   |
|     | S1-8 Couverture des <b>négociations collectives</b> et <b>dialogue social</b>                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Taux de salariés couverts par des <b>conventions collectives (%) représentants des travailleurs (%)</b></li> </ul>   |
|     | S1-9 Métriques de <b>diversité</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Répartition par <b>sexe</b> en nombre et en pourcentage au niveau de l'encadrement supérieur</li> <li>✓ Répartition des salariés par <b>tranche d'âge</b>: moins de 30 ans; 30-50 ans; plus de 50 ans</li> </ul>   |
|     | S1-10 <b>Salaires</b> décents  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Préciser si vos salariés perçoivent un <b>saire décent</b>, conformément aux indices de références applicables</li> </ul>  |
| N+1 | S1-11 <b>Protection sociale</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Préciser si tous vos salariés sont couverts par une <b>protection sociale</b> contre les pertes de revenus dues à des événements majeurs de la vie (ex. maladie, chômage, accidents de travail, congé parental, départ à la retraite, etc.)</li> </ul>   |
| N+1 | S1-12 Personnes <b>handicapées</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pourcentage de vos salariés qui sont des <b>personnes handicapées (%)</b></li> </ul>   |
| N+1 | S1-13 Métriques de la <b>formation</b> et du développement des compétences                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pourcentage de vos salariés ayant participé à des <b>évaluations régulières de leurs performances</b> et du développement de leur carrière (%)</li> <li>✓ Nombre moyen <b>d'heures de formation</b> par salarié et par sexe</li> </ul>   |
|     | S1-14 Métriques de <b>santé et de sécurité</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pourcentage de vos effectifs couverts par votre système de gestion de santé et de sécurité (%)</li> <li>✓ Nombre de <b>décès</b> dus à des accidents et maladies professionnelles</li> <li>✓ Nombre et le <b>taux d'accidents du travail</b></li> </ul>  |
| N+1 | S1-15 Équilibre entre <b>vie professionnelle et vie privée</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pourcentage de vos salariés ayant droit à des <b>congés familiaux (%)</b></li> <li>✓ Pourcentage de vos salariés concernés ayant pris un tel congé (%)</li> </ul>  |
|     | S1-16 Métriques de <b>rémunération</b> (écart de rémunération et rémunération totale)                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Écart de rémunération</b> entre les hommes et les femmes</li> <li>✓ Ratio de rémunération annuelle totale de la personne la plus payée par rapport à la rémunération totale annuelle médiane de tous vos salariés</li> </ul>  |
|     | S1-17 Cas, plaintes et incidences graves en matière de droits de l'homme                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nombre total <b>d'incidents de discrimination</b>, y compris le harcèlement, signalés</li> <li>✓ Montant total des <b>amendes</b>, pénalités et indemnités des dommages résultant des incidents et plaintes</li> <li>✓ Nombre <b>d'incidents graves</b> en matière de droits de l'Homme</li> </ul> |



Métriques



Possibilité de différer la publication de x années





# EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE

## S1-7 Caractéristiques des travailleurs non-salariés faisant partie des effectifs de l'entreprise

### Définition

Les **personnes non-salariées** incluent soit des contractants individuels fournissant de la main d'œuvre à l'entreprise (« personnes indépendantes ») soit des personnes mises à disposition par des entreprises exerçant principalement « des activités liées à l'emploi » (Code NACE N78)

### Les attendus

- [Quantitatif] [Obligatoire si matériel] Nombre total de travailleurs non-salariés faisant partie des effectifs de l'entreprise

### Par où commencer ?

1. Identifier les typologies de travailleurs non-salariés dans la main d'œuvre propre
2. Collecter la donnée

### Définition

Salaires conformes aux indices de références applicables, par pays

**Salaires décent** = salaire minimum ou salaire nécessaire pour assurer un niveau de vie décent défini par les normes nationales / internationales, les conventions collectives ou par estimation

### Les attendus

- [Qualitatif] [Obligatoire si matériel] Préciser si les salariés perçoivent un **salaires décent**

### Par où commencer ?

1. Identifier dans quels pays les salariés travaillent
2. Identifier la législation en vigueur ou les conventions collectives, si existantes, sur les salaires décents / minimum
3. Estimer la valeur des salaires décents / minimum dans les pays où aucun indice de référence n'existe
4. Collecter la donnée sur le salaire le plus bas dans chaque pays, à comparer avec les indices de référence

### Point de vigilance

Exclusion des stagiaires et des apprentis

## S1-10 Salaires décents

## S1-15 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

### Définition

Le congé familial comprend le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et le congé d'aidant prévu par la législation nationale ou les conventions collectives.

### Les attendus

- [Quantitatif] [Obligatoire si matériel] % des salariés ayant droit à des congés familiaux
- [Quantitatif] [Obligatoire si matériel] % des salariés concernés ayant pris un tel congé

### Par où commencer ?

Collecter la donnée sur les prises de congés maternités / paternités / parentaux / aidants

## S1-16 Métriques de rémunération

### Définitions

**Écart de rémunération entre les femmes et les hommes** = (niveau moyen de rémunération horaire brute des salariés hommes – niveau moyen de rémunération horaire brute des salariés femmes) / (niveau moyen de rémunération horaire brute des salariés hommes) \* 100

**Ratio de rémunération annuelle totale** = (rémunération annuelle totale pour la personne la mieux payée de l'entreprise) / niveau médian de rémunération annuelle totale (ATTENTION – à l'exclusion de l'individu le mieux payé)

### Les attendus

- [Quantitatif] [Obligatoire si matériel] Écart de rémunération entre les hommes et les femmes
- [Quantitatif] [Obligatoire si matériel] Ratio de rémunération annuelle totale de la personne la plus payée par rapport à la rémunération annuelle médiane de tous vos salariés
- [Quantitatif] [Volontaire] *Idem*, ajusté des différences de pouvoirs d'achat

### Par où commencer ?

Collecter la donnée sur les rémunérations annuelles totales, y compris par genre

### Point de vigilance

Le ratio de rémunération diffère de « l'index égalité homme/femme » (Egapro) obligatoire en France pour les entreprises de plus de 50 salariés

- ② Avez-vous défini des **typologies de travailleurs non-salariés** pour votre entreprise ? Quelles sont-elles pour le secteur TLC ?
- ② Les **congés familiaux** sont-ils suivis ?
- ② Suivez-vous les **écarts salariaux** ? Lesquels ?
- ② Suivez-vous d'autres indicateurs **CSRD** (*formation, discrimination, cas de harcèlement...*) ?
- ② Quelles **difficultés** rencontrez-vous ? *Définitions, outils, disponibilité de la donnée...*

# CONDUITE DES AFFAIRES

*ESRS G1*



# CONDUITE DES AFFAIRES

ESRS G1



## Enjeux pertinents pour le secteur TLC

1. Culture d'entreprise/gouvernance
2. Protection des lanceurs d'alerte
3. Bien-être animal
4. Engagement politique/lobbying
5. Gestion des relations fournisseurs
6. Corruption
7. Propriété intellectuelle
8. Traçabilité

## Exemples d'IROS pour le secteur TLC

### Matérialité d'impact

#### IMPACTS



#### Impact positif :



#### Impacts négatifs :

- 4. Lobbying environnemental ou social
- 1. Manque de communication claire à l'interne sur la culture d'entreprise et ses valeurs éthiques menant à des disparités importantes
- 2. Divulgaration d'éléments confidentiels permettant d'identifier les lanceurs d'alerte
- 3. Pratiques induisant des formes de souffrances animales lors de la production de matières premières (cuir, laine, plumes...)
- 4. Actions de lobbying pour ralentir des évolutions sociales/ environnementales
- 5. Absence de processus pour garantir un comportement correct vis-à-vis des fournisseurs, les mettant en danger d'un point de vue économique (retard de paiement, annulation de commandes...)
- 6. Cas de corruption dans la chaîne d'approvisionnement ou dans les activités propres
- 7. Violation de la propriété intellectuelle / plagiat, notamment avec des outils d'IA et appropriation culturelle
- 8. Manque de connaissance et de contrôle des chaînes d'approvisionnement conduisant à des dérives (ex : gestion de l'environnement, d'éthique, de respect des droits humains, etc)

### Matérialité financière

#### RISQUES



#### Approvisionnement

- Choc d'approvisionnement en MP lié à un changement du comportement d'achat des consommateurs (baisse de demande en cuir,...)
- Détérioration de la qualité des matières animales (notamment cuir) en cas de non-respect du bien-être animal
- Dégradation des relations fournisseurs et perte de savoir-faire

#### Économiques

- Amendes
- Baisse des ventes résultant d'un boycott
- Turnover important du fait d'incidents éthiques
- Pertes de financements et/ou de valeur suite à une mauvaise notation ESG

#### Juridiques

- Non-conformités réglementaires : Loi Bugnot sur les lanceurs d'alerte, Sapin II sur la corruption
- Renforcement des réglementations, notamment sur le bien-être animal
- Poursuites et litiges en cas de violation de la propriété intellectuelle

#### Réputationnels

- Atteintes à l'image de marque en cas de scandales ou campagnes
- Perte de confiance des parties prenantes

#### OPPORTUNITÉS



#### Économiques

- Optimisation de la chaîne d'approvisionnement et maîtrise des risques
- Renforcement de la relation avec les fournisseurs



Matérialité en cours d'analyse



*Disclosure Requirement*  
(« DR »)

*Datapoints (exemples non exhaustifs)*

**Gestion des IROs**

**Métriques & cibles**

|   |   |
|---|---|
| G1-1 – Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Décrire les <b>mécanismes mis en place pour identifier, signaler et examiner</b> les préoccupations relatives aux comportements illicites ou contraires à votre code de conduite</li> <li>✓ Décrire <b>comment votre entreprise protège les lanceurs d'alerte</b> en précisant les canaux internes de signalements mis à disposition de vos salariés et les mesures mises en place pour protéger vos salariés des représailles lorsqu'ils lancent des alertes</li> </ul> |
| G1-2 – Gestion des relations avec les fournisseurs                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Décrire votre <b>politique en matière de relations avec vos fournisseurs</b></li> <li>✓ Décrire la manière dont votre entreprise tient compte de critères sociaux et environnementaux pour sélectionner vos fournisseurs</li> </ul>  |
| G1-3 – Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin            | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Décrire les <b>procédures</b> mises en place pour empêcher et détecter les cas de corruption et les versements de pots-de-vin</li> <li>✓ Décrire la nature / le contenu et le degré d'approfondissement des <b>programmes de formation</b> proposés ou imposés par votre entreprise pour lutter contre la corruption et le versement de pots-de-vin</li> </ul>   |
| G1-4 – Cas avérés de corruption ou versements avérés de pots-de-vin           | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Nombre de condamnations</b> et montant des amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption</li> <li>✓ Nombre total et la nature des <b>cas avérés de corruption</b> ou versements de pots-de-vin</li> </ul>   |
| G1-5 – Influence politique et activités de lobbying                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Valeur monétaire totale des <b>contributions politiques financière</b> et en nature apportées directement ou indirectement par votre entreprise</li> <li>✓ Décrire les principaux thèmes couverts par les <b>activités de lobbying</b> et les principales positions que défend votre entreprise sur ces questions</li> </ul>   |
| G1-6 – Pratiques en matière de paiement                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Délais moyen de paiement</b> d'une facture en nombre de jours</li> <li>✓ Délais de paiement standards en nombre de jours par catégories principales de fournisseurs et pourcentage de ces paiements alignés sur ces délais standards</li> <li>✓ Nombre de <b>procédures judiciaires pour retard de paiement</b>.</li> </ul>   |

● Politiques ● Métriques

Ⓝ N×x Possibilité de différer la publication de x années

Nombre de datapoints

| Obligatoires | Obligatoires si matériels | Volontaires | Total     |
|--------------|---------------------------|-------------|-----------|
| 2            | 39                        | 10          | <b>51</b> |



## G1-6 – Pratiques en matière de paiement

### L'objectif

Donner une idée des conditions de paiement contractuelles et de leurs conséquences sur les paiements effectifs, en particulier de leurs effets sur les PME, notamment en ce qui concerne les retards de paiement aux PME

### Les attendus

- [Quantitatif] **Délai moyen** (nbre de jours) qu'il faut à l'entreprise pour payer une facture à compter de la date à laquelle le délai de paiement contractuel (ou statutaire) commence à courir
- [Qualitatif] **Description des délais de paiement** standard de l'entreprise (nbre de jours) par grande catégorie de fournisseurs et le pourcentage de paiements effectués dans ces délais
- [Quantitatif] **Nombre de procédures judiciaires** en cours concernant des retards de paiement

### Par où commencer ?

**Identifier** le périmètre et **collecter** la donnée :

1. Identifier les grandes catégories de fournisseurs de rang 1 et les noms des fournisseurs sur lesquels suivre les indicateurs
2. Collecter auprès de la direction achats : les délais de paiement contractuels et effectifs
3. Collecter auprès de la direction juridique : le nombre de procédures judiciaires en cours concernant les retards de paiement

### Points de vigilance

- La **loi LME** est une loi française, non-appliquée à l'étranger. LME - Délai maximal de paiement des factures entre professionnels = 60 jours calendaires à partir de la date d'émission de la facture
- Le calcul de cet indicateur va au-delà de la **balance âgée** permettant d'évaluer les retards de paiement (montants impayés) mais pas le nombre de jours correspondants

## Illustrations

Exemple de description des informations attendues sur le délai contractuel standard

ABC applique comme délai de **paiement contractuel standard** un paiement à la réception de la facture pour les **grossistes** qui comptent, en valeur, pour environ 80 % de ses factures annuelles.

Elle **paie 30 jours après la réception de la facture** pour les services reçus, qui représentent **environ 5 % de ses factures annuelles**.

Les **autres factures sont payées 60 jours après leur réception**, à l'exception de celles du pays X qui, conformément aux normes du marché, sont payées 90 jours après leur réception.

- ✓ Délai moyen pour payer une facture
- ✓ % de paiements effectués dans ces délais
- ✓ Description des délais de paiement standards par grande catégorie de fournisseurs

- ① **Suivez-vous vos pratiques de paiement fournisseur ?** *Délais de paiement, incidents en matière de corruption / versement de pots de vin ...*
- ② **Comment suivez-vous les cas de corruption/pots-de-vin ?**
- ③ **Prenez-vous en considération des critères environnementaux / sociaux dans la sélection de vos fournisseurs ?** *Politiques d'achats durables...*
- ④ **Disposez-vous de politiques de protection des lanceurs d'alerte ?** *Canaux internes de signalements, mesures pour lutter contre les représailles ...*
- ⑤ **Suivez-vous d'autres indicateurs CSRD (activités de lobbying...)?**
- ⑥ **Quelles difficultés rencontrez-vous ?** *Définitions, outils, disponibilité de la donnée...*

# ESRS RH & Gouvernance | Ressources disponibles



## #Guide

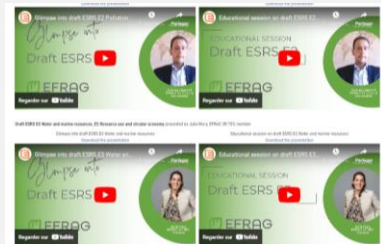
[ANC](#) – Publication d'un guide de mise en œuvre des ESRS qui apporte de nombreuses clarifications notamment sur le cadrage du périmètre de reporting extra-financier prévu par la CSRD et le rôle clé de l'analyse de double matérialité



## #Webinaire

[Deloitte](#) – Webinaire CSRD – Quel niveau de maturité de la fonction RH quant aux nouvelles exigences de reporting social ?

>> ESRS S1, S2, S3, S4



## #Vidéo

[EFRAG](#) - Série de vidéos éducatives sur les ESRS avec pour chaque norme, une brève vue d'ensemble décrite par des experts en reporting de développement durable

>> ESRS S1, ESRS G1



## #Webinaire

[Deloitte](#) – Webinaire de décryptage des normes de reporting de durabilité sociales de la CSRD

>> ESRS S1, S2, S3, S4



# RDV le 5 juillet



## NOTRE PROGRAMME

### Atelier #1 – 17 juin

**Environnement** (ESRS E1 Climat E2 pollution, E3 biodiversité, E4 eau, E5 économie circulaire)

### Atelier #2 – 21 juin

- **Gouvernance** (ESRS G1)
- **Social** (ESRS S1 Effectif propre)

### Atelier #3 – 5 juillet

- **Social (suite)** (ESRS S2 Travailleurs de la chaîne de valeur, S3 Communautés affectées, S4 Consommateurs et utilisateurs finaux)



## NORMES TRANSVERSESES

**ESRS 1**  
Principes généraux

**ESRS 2**  
Informations générales, stratégie, gouvernance et analyse de matérialité



## NORMES THÉMATIQUES

### Environnement

**ESRS E1**  
Changement climatique

**ESRS E2**  
Pollution

**ESRS E3**  
Eau & ressources marines

**ESRS E4**  
Biodiversité & écosystèmes

**ESRS E5**  
Utilisation des ressources et économie circulaire



### Social

**ESRS S1**  
Effectifs de l'entreprise

**ESRS S2**  
Travailleurs de la chaîne de valeur

**ESRS S3**  
Communautés touchées

**ESRS S4**  
Consommateurs & utilisateurs finaux



### Gouvernance

**ESRS G1**  
Conduite des affaires



## OBJECTIFS

- Décrypter les normes thématiques de la CSRD
- Identifier les implications pour le secteur des TLC
- Favoriser les échanges entre pairs

## CONTENUS

- Introduction – rappels des principes généraux
- Décryptage des ESRS avec focus datapoints
- Échanges

# Pour aller plus loin....



Avant de partir, n'oubliez pas de **remplir ce questionnaire** pour nous faire part de vos besoins sur les ESRS RH & Gouvernance  
(3 min)



**MERCI**

---