



**FORWARD
FASTER**

INTENSIFIER L'IMPACT COLLECTIF DES ENTREPRISES EN DIRECTION DES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Alors que le monde se trouve à mi-chemin de la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD) à l'horizon 2030, l'initiative Plus Vite, Plus Loin du Pacte mondial des Nations Unies va mettre les entreprises au défi de rehausser leur niveau d'ambition en prenant des mesures tangibles et responsables dans cinq domaines : salaire décent, égalité des sexes, climat, eau et finance durable. Il s'agit des cinq domaines dans lesquels le secteur des affaires est le mieux placé pour faire progresser l'Agenda 2030 et servir de leviers essentiels en vue d'accélérer les progrès sur l'ensemble des 17 ODD. Grâce à une approche holistique fondée sur des principes, les entreprises ont la possibilité d'exercer un impact sur les ODD et de plaider en faveur de politiques qui visent à générer de nouvelles opportunités, à renforcer la résilience et à garantir une prospérité à long terme pour les entreprises, les populations et la planète.

UNE APPROCHE DES ODD FONDÉE SUR DES PRINCIPES

Une approche fondée sur des principes est essentielle pour permettre aux entreprises d'apporter une contribution optimale au développement durable. Pour cette raison, elle constitue la base de l'initiative Plus Vite, Plus Loin. Les entreprises doivent adopter une approche des ODD fondée sur des principes en faisant en sorte que leurs activités se conforment aux Dix principes du Pacte mondial de l'ONU et en évaluant leur impact sur les droits de l'Homme, le travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Le respect des Dix principes est une base de référence pour ne pas porter de préjudice et pour assurer l'intégrité des activités — notamment le respect des responsabilités fondamentales — dans le but de faire en sorte que les entreprises ne sapent pas les efforts déployés en faveur de l'Agenda 2030. L'initiative Plus Vite, Plus Loin appellera les entreprises à aller au-delà de cette base en adoptant d'autres engagements ambitieux.

SOCIÉTÉS RESPONSABLES

L'initiative Plus Vite, Plus Loin vise également à accroître la responsabilité en demandant aux entreprises de déclarer publiquement leurs engagements et de souligner les mesures qu'elles prennent pour atteindre les cibles. Les entreprises qui s'engagent à atteindre les cibles adresseront un rapport annuel au Pacte mondial de l'ONU (voir l'Annexe A pour connaître les indicateurs) et fourniront des mises à jour sur les mesures qu'elles ont prises. Il est donc attendu des entreprises qu'elles soient des entités qui participent activement au Pacte mondial de l'ONU.

DES OBJECTIFS D'ENTREPRISE AMBITIEUX POUR ACCÉLÉRER LES PROGRÈS

ÉGALITÉ DES SEXES : L'autonomisation des femmes et des filles est essentielle pour permettre de progresser vers l'ensemble des 17 ODD, notamment par l'éradication de la pauvreté, l'atténuation et l'adaptation aux changements climatiques, la protection de la biodiversité et la croissance économique durable.

Les entreprises peuvent s'engager à : (1) Verser un salaire égal pour un travail de valeur égale d'ici 2030.

(2) Assurer un niveau équitable de représentation, de participation et de leadership à tous les niveaux d'encadrement et de direction d'ici à 2030.

MESURES EN FAVEUR DU CLIMAT : La lutte contre les changements climatiques est une condition préalable fondamentale à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Un avenir dans la limite des 1,5°C est le seul avenir viable pour l'humanité. Pour y parvenir, nous devons réduire de moitié les émissions mondiales d'ici à 2030 et parvenir à zéro émission nette à l'horizon 2050. Dans le même temps, les entreprises doivent veiller à ce que leurs mesures d'atténuation et d'adaptation ne creusent pas les inégalités mais contribuent à la justice climatique par le biais d'une transition juste.

Les entreprises peuvent s'engager à : (1) Se fixer des cibles de réduction à zéro émission nette, fondées sur des données scientifiques et conformes à la trajectoire 1,5 °C, dans le but de réduire de moitié les émissions mondiales d'ici à 2030 et de parvenir à zéro émission nette au plus tard à l'horizon 2050.

(2) Contribuer à une transition juste en prenant des mesures concrètes pour remédier aux répercussions sociales des mesures d'atténuation et d'adaptation aux changements climatiques, en partenariat avec des acteurs tels que les travailleur.se.s, les syndicats, les communautés et les fournisseurs.

SALAIRE DÉCENT : L'amélioration des conditions de vie des plus vulnérables d'entre nous — y compris de celles et ceux qui vivent dans la pauvreté — est un thème primordial pour l'ensemble des ODD. La pauvreté des travailleur.se.s est une réalité dans le monde entier. Tou.te.s les travailleur.se.s doivent recevoir un salaire qui leur assure un niveau de vie décent.

Les entreprises peuvent s'engager à : (1) Avoir 100 % de leurs employé.e.s percevant un salaire décent d'ici à 2030.

(2) Établir un ou des plans d'action conjoints avec des sous-traitants, des partenaires de la chaîne d'approvisionnement et d'autres parties prenantes afin d'œuvrer à l'obtention d'un salaire et/ou d'un revenu minimum vital, avec des étapes mesurables et assorties de délais.

RÉSILIENCE À L'ÉGARD DE L'EAU : La crise mondiale de l'eau est l'un des défis les plus urgents du 21e siècle, et des systèmes d'eau résilients sont essentiels à la réalisation des ODD, notamment en soutenant la sécurité alimentaire, la santé humaine, la biodiversité, l'égalité des sexes et d'autres priorités.

Les entreprises peuvent s'engager à : Renforcer la résilience à l'égard de l'eau dans les opérations et les chaînes d'approvisionnement mondiales et coopérer pour produire un effet positif collectif sur l'eau dans au moins 100 bassins d'eau soumis au stress hydrique prioritaires d'ici à 2030.

FINANCEMENTS ET INVESTISSEMENTS LIÉS AUX ODD : Les Nations unies ont estimé qu'il faudrait entre 3 000 et 5 000 milliards de dollars par an pour atteindre les ODD à l'horizon 2030. La réorientation des capitaux des entreprises vers ces objectifs sera essentielle pour combler les déficits de financement existants.

Les entreprises peuvent s'engager à : (1) Aligner les investissements des entreprises — dans toute la mesure du possible — sur les politiques et stratégies relatives aux ODD, fixer des cibles, suivre et rendre compte du montant et de la proportion de ces investissements en faveur des ODD.

(2) Établir une stratégie de financement de l'entreprise liée aux investissements et aux résultats en matière d'ODD, et rendre compte du montant et de la proportion de ces financements des ODD.

QUESTIONS FRÉQUENTES



**FORWARD
FASTER**

Pourquoi ces cinq domaines ont-ils été sélectionnés ?	4
Pourquoi fixer des cibles publiquement ?	4
Mon entreprise doit-elle s'engager à atteindre toutes les cibles pour pouvoir participer ?	4
Mon entreprise doit-elle être membre participant au Pacte mondial de l'ONU pour rejoindre l'initiative ?	4
Comment mon entreprise soumet-elle son engagement ? Y a-t-il une date limite ?	4
Si mon entreprise s'est engagée dans le cadre d'un autre programme (par exemple, un accélérateur), dois-je quand même m'engager par l'intermédiaire de la plateforme de l'initiative Plus Vite, Plus Loin ?	5
Comment les progrès seront-ils suivis pour les entreprises qui se sont engagées dans l'initiative Plus Vite, Plus Loin ?	5
Que se passe-t-il si mon entreprise ne parvient pas à communiquer sur les indicateurs pertinents ?	5
Quelles ressources seront mises à la disposition des entreprises qui s'engagent à atteindre une ou plusieurs cibles ?	5
Mon entreprise doit-elle s'engager vers zéro émission nette dans le cadre de l'initiative Science Based Targets ?	6
Mon entreprise doit-elle souscrire à l'engagement de résilience à l'égard de l'eau dans le cadre du CEO Water Mandate ?	6
Mon entreprise peut-elle s'inscrire avant le lancement initial et comment cela sera-t-il reconnu ?	7

ANNEXE A. INDICATEURS DE RAPPORT PAR CIBLE

Égalité des sexes	8
Actions en faveur du climat	10
Salaire décent	10
Résilience à l'égard de l'eau	12
Financements et investissements liés aux ODD	14



**FORWARD
FASTER**

1. Pourquoi ces cinq domaines ont-ils été sélectionnés ?

Ces cinq domaines ont été identifiés par le Pacte mondial de l'ONU parce qu'ils sont des catalyseurs essentiels pour l'ensemble des 17 ODD, pour lesquels le secteur des affaires est particulièrement bien placé pour faire avancer les choses. En outre, l'initiative Plus Vite, Plus Loin est constituée de domaines propices à l'établissement de cibles par les entreprises et qui sont déjà intégrés dans le Pacte mondial de l'ONU grâce à notre programmation sur les Droits du travail et le travail décent (à savoir le Laboratoire de réflexion sur le salaire décent), sur le Genre (à savoir l'Accélérateur de la cible Égalité des sexes), sur le Climat (à savoir l'Accélérateur de l'ambition climatique, le Laboratoire de réflexion sur la transition juste et l'Initiative Science Based Targets), à la Water Resilience Coalition (Coalition pour la résilience à l'égard de l'eau) et à la Coalition des directeurs financiers pour les ODD (CFO Coalition for the SDGs).

2. Pourquoi fixer des cibles publiquement ?

La plupart des entreprises reconnaissent l'importance d'aligner leur activité sur les ODD afin d'assurer sa viabilité. Cependant, trop d'entreprises prennent des engagements en matière de développement durable sans disposer d'une plateforme pour les rendre publics afin d'accroître la transparence et se responsabiliser. L'initiative Plus Vite, Plus Loin cherchera à définir des cibles plus crédibles, plus ambitieuses et plus mesurables auprès des entreprises qui remettront un rapport annuel afin de renforcer la transparence.

3. Mon entreprise doit-elle s'engager à atteindre toutes les cibles pour pouvoir participer ?

Non. Pour participer à l'initiative Plus Vite, Plus Loin, les entreprises peuvent choisir de s'engager sur le nombre de cibles commerciales qu'elles souhaitent.

4. Mon entreprise doit-elle être membre participant au Pacte mondial de l'ONU pour rejoindre l'initiative ?

Oui, pour s'engager dans l'initiative Plus Vite, Plus Loin, une entreprise doit participer au Pacte mondial de l'ONU. Les entreprises doivent participer au suivi de leurs progrès par le biais du mécanisme de rapport annuel du Pacte mondial de l'ONU appelé Communication sur les progrès (CoP).

En outre, le Pacte mondial de l'ONU préconise fortement que les entreprises adoptent une approche des ODD fondée sur des principes afin d'optimiser leur contribution, ce qui constitue l'un des fondements de l'initiative Plus Vite, Plus Loin. L'alignement sur les Dix principes établit une base de référence pour ne pas porter préjudice et pour assurer l'intégrité des activités — y compris le respect des responsabilités fondamentales telles que l'élimination du travail forcé, l'abolition du travail des enfants et la lutte contre la corruption — afin que les entreprises puissent s'assurer qu'elles ne compromettent pas les efforts déployés en faveur de l'Agenda 2030.

Les filiales de sociétés mères qui participent au Pacte mondial de l'ONU sont invitées à s'engager séparément en faveur d'une ou de plusieurs cibles de l'initiative Plus Vite, Plus Loin, à condition d'être également membres à part entière du Pacte mondial de l'ONU. Pour en savoir plus sur la politique des filiales du Pacte mondial de l'ONU, cliquez [ICI](#).

5. Comment mon entreprise soumet-elle son engagement ? Y a-t-il une date limite ?

Les entreprises peuvent s'engager à atteindre des cibles commerciales dans le cadre de l'initiative Plus Vite, Plus Loin en remplissant le formulaire en ligne [ici](#). Les entreprises doivent soumettre leur engagement par le biais du [formulaire en ligne](#), même si elles sont déjà engagées dans d'autres initiatives du Pacte mondial de l'ONU, telles que les accélérateurs, les laboratoires de réflexion et les coalitions.

Pour déposer l'engagement en ligne auprès de l'initiative Plus Vite, Plus Loin, le représentant principal de l'entreprise devra se connecter à son compte du Pacte mondial de l'ONU. Seuls les représentants principaux (désignés par le rôle de « point de contact » dans leur compte du Pacte Mondial de l'ONU) peuvent approuver l'engagement de leur entreprise. Si le formulaire est soumis par une personne de votre entreprise qui n'est pas le représentant principal (non désignée comme point de contact dans notre système), la demande sera envoyée aux représentants principaux pour approbation afin de s'assurer qu'ils ou elles sont au courant et prêts à rendre compte des progrès réalisés chaque année.

Vous pouvez identifier le point de contact de votre entreprise en vous connectant au tableau de bord du Pacte mondial de l'ONU [ici](#). Vous pouvez mettre à jour vos points de contact dans le tableau de bord du Pacte mondial de l'ONU dans la section « Contacts » ou créer un nouveau point de contact [ici](#).

Y a-t-il une date limite ?

L'initiative Plus Vite, Plus Loin sera officiellement lancée le 18 septembre 2023. Toutes les entreprises participant au Pacte mondial de l'ONU auront accès au formulaire à partir de cette date, mais il n'y a pas de date limite officielle, car cette initiative s'étend jusqu'en 2030.

Les entreprises ont également la possibilité de s'engager sur des cibles différentes au fil du temps. Par exemple, une entreprise peut souscrire à l'une des cibles relatives au salaire décent en 2023 et à l'une des cibles en lien avec l'égalité des sexes en 2024.

6. Si mon entreprise s'est engagée dans le cadre d'un autre programme (par exemple, un accélérateur), dois-je quand même m'engager par l'intermédiaire de la plateforme de l'initiative Plus Vite, Plus Loin ?

Oui. À l'exception des engagements de réduction à zéro émission nette pris dans le cadre de l'Initiative Science Based Targets et de l'engagement en faveur de la résilience à l'égard de l'eau adopté dans le cadre du CEO Water Mandate, toutes les entreprises qui se sont engagées dans d'autres programmes du Pacte mondial de l'ONU et qui souhaitent participer à l'initiative Plus Vite, Plus Loin doivent s'inscrire sur la plateforme pour s'engager officiellement.

Bien que nous encourageons vivement toutes nos entreprises participantes à adhérer à l'initiative Plus Vite, Plus Loin, les entreprises ne sont pas tenues de le faire.

7. Comment les progrès seront-ils suivis pour les entreprises qui se sont engagées dans l'initiative Plus Vite, Plus Loin ?

Pour suivre les progrès accomplis dans la réalisation des cibles de l'initiative Plus Vite, Plus Loin, les entreprises seront invitées à rendre compte des mesures spécifiques qu'elles ont adoptées pour respecter leurs engagements. Veuillez consulter l'Annexe A pour obtenir une liste complète des indicateurs qui seront utilisés pour rendre compte des progrès accomplis dans la réalisation des cibles commerciales alignées sur les ODD.

Les entreprises disposeront d'un délai de grâce d'un an après s'être engagées à atteindre une cible avant d'être tenues d'en rendre compte.

Par conséquent, les entreprises qui s'engagent en 2023 devront rendre compte des indicateurs spécifiques à l'engagement au cours de la période de référence 2025

8. Que se passe-t-il si mon entreprise ne parvient pas à communiquer sur les indicateurs pertinents ?

Les entreprises qui ne rendent pas compte des indicateurs pertinents après la période de grâce d'un an verront leur engagement retiré de leur profil public sur le site web du Pacte mondial de l'ONU. Ce statut de « retrait » ne sera pas indiqué directement sur le profil public de l'entreprise, mais une liste annuelle des entreprises retirées sera publiée sur la page web de l'initiative Plus Vite, Plus Loin.

Les entreprises qui se retirent ont la possibilité de se réengager sur une cible et de voir cet engagement réinscrit sur leur profil une fois qu'elles ont rempli avec succès les conditions de reddition de comptes.

9. Quelles ressources seront mises à la disposition des entreprises qui s'engagent à atteindre une cible ?

Des guides de mise en œuvre seront mis à la disposition des entreprises qui s'engagent à atteindre l'une ou l'autre des cibles. Ces guides comprennent de nombreux outils et ressources pour aider les entreprises à intégrer les meilleures pratiques dans leurs activités afin de les aider à atteindre les cibles d'ici à 2030.

Le Pacte mondial de l'ONU organisera également une série de sessions de l'Académie sur la mise en œuvre progressive des cibles. Cela s'ajoute à l'ensemble des possibilités d'engagement et d'apprentissage offertes aux entreprises par le Pacte mondial de l'ONU, notamment les programmes d'accélération, les coalitions, les groupes d'apprentissage par les pairs, les sessions de l'Académie à la demande et les laboratoires d'idées.

10. Mon entreprise doit-elle s'engager vers zéro émission nette dans le cadre de l'initiative Science Based Targets ?

Oui. Les entreprises qui souhaitent s'engager en faveur de la Cible climatique 1, à savoir « Fixer des cibles de réduction à zéro émission nette fondées sur des données scientifiques et conformes à la trajectoire 1,5 °C, dans le but de réduire de moitié les émissions mondiales d'ici à 2030 et de parvenir à zéro émission nette au plus tard à l'horizon 2050 » doivent soumettre leur engagement sur la [plateforme de soumission](#) de l'initiative Science Based Targets (SBTi).

Le Pacte mondial de l'ONU est un partenaire fondateur de l'initiative SBTi. Un engagement net zéro ou une cible validée par le biais de SBTi par un participant au Pacte mondial de l'ONU sera publié sur profil de l'entreprise et sur la page web de l'initiative Plus Vite, Plus Loin.



**FORWARD
FASTER**

11. Mon entreprise doit-elle souscrire à l'engagement de résilience à l'égard de l'eau dans le cadre du CEO Water Mandate ?

Oui. Les entreprises qui souhaitent s'engager à atteindre la cible 1 de résilience à l'égard de l'eau, à savoir « Renforcer la résilience à l'égard de l'eau dans les opérations et les chaînes d'approvisionnement mondiales et coopérer pour produire un effet positif collectif sur l'eau dans au moins 100 bassins d'eau vulnérables prioritaires d'ici à 2030 » doivent approuver le CEO Water Mandate afin d'être reconnues sur le site web de l'initiative Plus Vite, Plus Loin.

Le CEO Water Mandate est un partenariat entre le Pacte mondial de l'ONU et le Pacific Institute qui propose un vaste programme de soutien à la résilience à l'égard de l'eau au sein des entreprises. Pour vous engager et vous mettre en contact avec des opportunités d'action dans le domaine de l'eau, utilisez la plateforme de soumission du [CEO Water Mandate](#).

12. Mon entreprise peut-elle s'inscrire avant le lancement initial et comment cela sera-t-il reconnu ?

Oui, les entreprises peuvent s'engager à atteindre une ou plusieurs cibles avant le lancement officiel de l'initiative Plus Vite, Plus Loin. Cela se fera uniquement sur invitation. Les entreprises qui s'engagent à atteindre une ou plusieurs des cibles d'ici le 11 septembre 2023 seront annoncées comme « pionnières » de l'initiative lors du [Sommet des dirigeants.e.s.](#) Leurs dirigeant.e.s. pourraient également avoir la chance d'être invité.e.s. au [Forum du secteur privé](#) de cette année, en fonction de la capacité d'accueil.

La liste des premiers arrivants fera l'objet d'un embargo jusqu'au lancement officiel, le 18 septembre 2023. Après le lancement officiel le 18 septembre, les entreprises seront autorisées à communiquer publiquement les engagements pris dans le cadre de l'initiative. Un modèle de communiqué de presse sera fourni ainsi qu'une boîte à outils de communication.

ANNEXE A. INDICATEURS DE RAPPORT PAR CIBLE



**FORWARD
FASTER**

ÉGALITÉ DES SEXES :

(1) Assurer un niveau équitable de représentation, de participation et de leadership à tous les niveaux d'encadrement et de direction d'ici à 2030.

Indicateurs de rapport :

Question obligatoire de la CoP :

G11. Répartition en fonction du sexe au sein du conseil d'administration/de la plus haute instance de gouvernance de l'entreprise par : (homme/femme)

Questions spécifiques à l'engagement :

1. Quels étaient les ratios femmes/hommes moyens au sein de votre personnel au cours de la période de référence, aux différents niveaux ?

	Ratio hommes/femmes		
	Hommes %	Femmes %	Autres %
Total			
Haute direction			
Encadrement intermédiaire			
Professionnel.le.s			

2. Au cours de la période de référence, quel a été le ratio moyen entre les hommes et les femmes pour les embauches et la rotation du personnel, les salariés promus et les salariés ayant pris un congé parental ?

	Ratio hommes/femmes		
	Hommes %	Femmes %	Autres %
Nouvelles embauches			
Rotation du personnel			
Salariés promus			
Salariés en congé parental			

3. Au cours de la période de référence, quel a été le nombre total d'incidents de discrimination liés au travail et fondés sur le genre ?
 - a. Possibilité de publier l'état des incidents et/ou des plaintes et les mesures correctives prises.
4. Disposez-vous d'une stratégie d'égalité des sexes à l'échelle de l'organisation qui identifie des domaines prioritaires spécifiques dans lesquels des améliorations peuvent être apportées ?
5. Quel type de mesures l'entreprise a-t-elle prises au cours de la période de référence dans le but de promouvoir un niveau équitable de représentation, de participation et de leadership ? (sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent) :
 - a. Revoir les conditions d'adhésion au conseil d'administration et aux autres organes et comités de gouvernance afin d'éliminer toute discrimination ou tout préjugé à l'encontre des femmes.
 - b. Verser une rémunération égale, y compris des avantages et des primes, pour un travail de valeur égale et garantir au minimum un salaire minimum vital à tous les employés, hommes et femmes.
 - c. Mettre en œuvre des pratiques de recrutement et de fidélisation sensibles à la dimension de genre et recruter et nommer de manière proactive des femmes à des postes de direction et d'encadrement ainsi qu'au conseil d'administration de l'entreprise.



- d. Offrir des modalités de travail flexibles, des pratiques favorables à la famille, des congés et des possibilités de réintégration à des postes à salaire et statut égaux.
- e. Favoriser l'accès à la garde d'enfants et de personnes dépendantes par le biais de services, de ressources et d'informations.
- f. Mettre en place des politiques internes, des formations et des procédures pour prévenir toute forme de violence et de harcèlement sexuel au travail.
- g. Investir dans des possibilités de développement professionnel, de mise en réseau et de mentorat, ainsi que dans des programmes qui ouvrent des voies à la promotion des femmes à tous les niveaux et dans tous les domaines d'activité.
- h. Organiser des formations sur les préjugés inconscients et sensibiliser aux politiques et au plan d'action de l'entreprise en matière d'égalité des sexes.
- i. Collecter, analyser et utiliser des statistiques et des données ventilées par sexe ainsi que des critères de référence pour mesurer et communiquer les résultats à tous les niveaux.
- j. L'entreprise n'a pris aucune mesure au cours de la période de référence pour promouvoir un niveau équitable de représentation, de participation et de leadership.

(2) Verser un salaire égal pour un travail de valeur égale à l'horizon 2030.

Indicateurs de rapport :

Question obligatoire de la CoP :

L8. Quel a été le ratio moyen entre hommes et femmes pour le salaire de base et la rémunération (en comparant des emplois de valeur égale) au cours de la période de référence ?

Questions spécifiques à l'engagement :

1. Quels types de mesures votre entreprise a-t-elle prises pour parvenir à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ? (sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent)
 - a. L'entreprise a mis en place une politique ou un engagement intégré dans une politique d'entreprise plus large qui traite de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, aligné sur les exigences réglementaires nationales et/ou la Convention 100 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur l'égalité de rémunération, 1951.
 - b. L'entreprise a mis en place un comité des rémunérations où les employé.e.s. sont fortement présent.e.s. Ce comité reçoit une formation et acquiert une connaissance approfondie des emplois dans l'ensemble de l'entreprise. Le comité examine les décisions en matière de promotion et de recrutement, répond aux préoccupations et aux plaintes des employé.e.s et développe une expertise interne dans les domaines de l'égalité et de l'évaluation des emplois.
 - c. L'entreprise a mis en place une évaluation neutre des emplois afin de contribuer à la mise en place d'une structure salariale rationnelle et équitable, en identifiant notamment les emplois où les hommes et les femmes effectuent un travail de valeur égale et en comparant leurs rémunérations.
 - d. L'entreprise a estimé les écarts salariaux pour des emplois de valeur égale et procédé à des ajustements salariaux si nécessaire.
 - e. L'entreprise a entrepris un audit ou une évaluation objective de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes par des parties internes ou externes au cours des cinq dernières années afin de s'assurer que les emplois de valeur égale sont rémunérés de la même manière.
 - f. L'entreprise a mis en place des procédures pour remédier aux inégalités salariales (y compris en collaborant avec les syndicats ou les représentants du personnel).
 - g. L'entreprise a publié auprès des parties prenantes de l'entreprise le ratio global et le ratio par niveau d'employé du salaire de base et de la rémunération par sexe.
 - h. L'entreprise n'a pris aucune mesure pour garantir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale au cours de la période de référence.

Veillez préciser la méthode d'évaluation des emplois sans considération de genre que vous avez utilisée pour mesurer la rémunération, y compris le salaire ou le traitement ordinaire et les autres frais et avantages de base, payés directement ou indirectement, en argent ou en nature.



MESURES EN FAVEUR DU CLIMAT :

(1) Se fixer des cibles de réduction à zéro émission nette, fondées sur des données scientifiques et conformes à la trajectoire 1,5 °C, dans le but de réduire de moitié les émissions mondiales d'ici à 2030 et de parvenir à zéro émission nette au plus tard à l'horizon 2050.

Indicateurs de rapport :

Question obligatoire de la CoP :

E4.1. Pour chaque thème environnemental pour lequel l'entreprise fixe des buts/cibles à échéance de temps, quel type de cibles l'entreprise a-t-elle fixé ?

(2) Contribuer à une transition juste en prenant des mesures concrètes pour remédier aux répercussions sociales des mesures d'atténuation et d'adaptation aux changements climatiques, en partenariat avec des acteurs tels que les travailleur.se.s, les syndicats, les communautés et les fournisseurs.

Indicateurs de rapport :

1. Quel type d'action l'entreprise a-t-elle entrepris au cours de la période de référence pour contribuer à une transition juste et faire face aux conséquences sociales de l'atténuation des changements climatiques et de l'adaptation à ces derniers ? (options de réponses multiples, champ de texte ouvert pour des informations supplémentaires)
 - a. Dans le cadre du processus de vigilance, l'entreprise a pris en compte les aspects pertinents liés à une transition juste [Oui/Non] [veuillez fournir plus d'informations dans la question G7 de la CoP]
 - b. Au cours de la période de référence, l'entreprise s'est engagée avec les parties prenantes concernées ou leurs représentants légitimes (par exemple, les travailleur.se.s, les syndicats, les communautés et les fournisseurs, etc., y compris les parties prenantes pour lesquelles le risque d'impact négatif peut être particulièrement élevé) à élaborer un Plan de transition juste [Oui/Non] [veuillez fournir des informations complémentaires]
 - c. L'entreprise intègre la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (UNDRIP) et plus particulièrement le principe du consentement préalable, libre et éclairé dans ses plans [Oui/Non] [veuillez fournir des informations complémentaires]
 - d. L'entreprise investit dans une transition juste, notamment dans le développement des compétences et des ressources humaines, en atténuant l'impact sur l'emploi par la fidélisation, le recyclage et le redéploiement des travailleur.se.s, en créant de nouvelles opportunités économiques et en contribuant à la protection sociale [Oui/Non] [veuillez fournir des informations complémentaires]
 - e. L'entreprise a fixé des cibles et suit les progrès réalisés dans le cadre de son plan de transition juste [Oui/Non] [veuillez fournir plus d'informations dans les questions E4, E4.1 et E4.2 de la CoP]

SALAIRE DÉCENT

(1) 100 % des employé.e.s perçoivent un salaire décent d'ici à 2030.

Indicateurs de rapport :

1. Quel est le pourcentage de vos employés qui perçoivent un salaire décent ?
 - a. xx %
 - b. Je suis en train de recueillir ces données



2. Pour les employé.e.s dont le salaire est inférieur au minimum vital, quel est le pourcentage de ces employé.e.s qui sont rémunéré.e.s à hauteur de :

90 % à 99 % du salaire décent estimé pour les pays/régions où vous exercez vos activités	
75 % à 89 % du salaire décent estimé pour les pays/régions où vous exercez vos activités	
50 % à 74 % du salaire décent estimé pour les pays/régions où vous exercez vos activités	
moins de 50 % du salaire décent estimé pour les pays/régions où vous exercez vos activités	
Total	100 %

3. Veuillez préciser la/les méthodologies que vous avez utilisées pour mesurer les salaires actuels et le salaire décent estimé auquel vous les avez comparés. Votre salaire décent estimé a-t-il été validé par des sources officielles et/ou a-t-il été élaboré dans le cadre du dialogue social ?
4. Veuillez décrire les progrès que vous avez accomplis au cours des 12 derniers mois pour atteindre cette cible.

(2) Établir un ou des plans d'action conjoints avec des sous-traitants, des partenaires de la chaîne d'approvisionnement et d'autres parties prenantes afin d'œuvrer à l'obtention d'un salaire et/ou d'un revenu minimum vital, avec des étapes mesurables et assorties de délais.

Indicateurs de rapport :

1. Disposez-vous d'un plan d'action commun avec les sous-traitants pour œuvrer à l'obtention d'un salaire et/ou d'un revenu minimum vital avec des étapes mesurables et assorties de délais ? Oui/Non
2. Si oui : Avec quel pourcentage de vos sous-traitants ?
3. Si <100 % : Comment avez-vous choisi ces sous-traitants (par exemple, lieu à haut risque, produit/secteur, etc.)
4. Disposez-vous d'un plan d'action commun avec les partenaires de la chaîne d'approvisionnement pour œuvrer à l'obtention d'un salaire et/ou d'un revenu minimum vital avec des étapes mesurables et assorties de délais ? Oui/Non
5. Si oui : Avec quel pourcentage de vos partenaires de la chaîne d'approvisionnement ?
6. Si <100 % : Comment avez-vous choisi ces partenaires de la chaîne d'approvisionnement (par exemple, fournisseurs de premier rang, lieu à haut risque, produit/secteur, etc.)
7. Veuillez décrire les objectifs mesurables à l'horizon 2030 et les progrès que vous avez accomplis au cours des 12 derniers mois pour atteindre cette cible.



RÉSILIENCE À L'ÉGARD DE L'EAU

Renforcer la résilience à l'égard de l'eau dans les opérations et les chaînes d'approvisionnement mondiales et coopérer pour produire un effet positif collectif sur l'eau dans au moins 100 bassins d'eau vulnérables prioritaires d'ici à 2030.

La cible de résilience à l'égard de l'eau de l'initiative Plus Vite, Plus Loin est alignée sur les domaines d'engagement du CEO Water Mandate. Pour savoir comment votre entreprise peut atteindre cette cible à l'horizon 2030, contactez l'équipe du CEO Water Mandate pour plus d'informations.

Indicateurs de rapport :

1. Cibles d'entreprise en matière de gestion de l'eau

Dimension de l'eau	Votre entreprise a-t-elle une cible ? (Oui/Non)	Quelle est la cible — inclure l'année de réalisation (le cas échéant)	La cible s'applique-t-elle aux opérations directes ? (Oui/Non)	La cible s'applique-t-elle à la chaîne d'approvisionnement ? (Oui/Non)	La cible s'applique-t-elle aux communautés (soit là où vous avez vos activités, soit sur un marché) ? (Oui/Non)	Progrès accomplis dans la réalisation de la cible au cours de l'année de référence.
Quantité d'eau						
Qualité de l'eau						
Accessibilité de l'eau (WASH)						

2. Veuillez indiquer tous les bassins soumis à un stress hydrique dans lesquels votre entreprise exerce directement des activités (à partir de la liste des 100 bassins prioritaires du CEO Water Mandate)

Bassins	Bassin 1	Bassin 2	Bassin 3	Bassin 4	Bassin 5	Bassin 6
	Bassin 7	Bassin 8	Bassin 9	Bassin 10	Bassin 11	Bassin 12



3. Indiquez les 10 bassins les plus prioritaires pour votre entreprise en matière de stress hydrique et les actions que vous mettez en œuvre.

Bassin	Engagement en cours ? (O/N)	Engagement envisagé ? (O/N)	Qualité	Quantité	Accessibilité (WASH)	Opérations directes	Chaîne d'approvisionnement	Communautés	L'engagement est-il une action collective ? (O/N)	Informations complémentaires

4. Identifiez tous les autres bassins en dehors des 100 bassins prioritaires du CEO Water Mandate dans lesquels votre entreprise s'engage actuellement ou a l'intention de s'engager (à partir de la liste des bassins de niveau IV de l'OMM dans la base HydroSHED).

Bassins	Engagement actif	Engagement envisagé

La cible principale du suivi de l'appel ouvert consiste à suivre « les cibles des entreprises et les progrès réalisés par rapport à ces cibles, en ce qui concerne les trois dimensions de l'eau : la quantité d'eau, la qualité de l'eau et l'accessibilité de l'eau. Les questions sont également conçues pour évaluer l'engagement actuel et l'engagement futur potentiel dans les bassins soumis à un stress hydrique et au-delà, par rapport aux besoins de chaque bassin. Le CEO Water Mandate développera en parallèle des systèmes de surveillance numérique.

INVESTISSEMENTS ET FINANCEMENT DES ODD

(1) Aligner les investissements des entreprises — dans toute la mesure du possible — sur les politiques et stratégies relatives aux ODD, fixer des cibles, suivre et rendre compte du montant et de la proportion de ces investissements en faveur des ODD

Indicateurs de rapport :

1. Quelle est votre cible concernant le montant et la proportion d'investissements alignés sur les ODD pour 2030 ? (Veuillez également indiquer les cibles intermédiaires)
2. Quelle est la part de vos investissements actuels qui est alignée sur les ODD (à la fin de l'année de référence) ? Veuillez indiquer le montant total en USD et le pourcentage du total des investissements de l'entreprise.
3. Qu'est-ce qui est inclus dans la définition des investissements alignés sur les ODD ?
4. Ces informations font-elles l'objet d'une vérification indépendante ?

(2) Établir une stratégie de financement de l'entreprise liée aux investissements et aux résultats en matière d'ODD, et rendre compte du montant et de la proportion de ces financements des ODD.

Indicateurs de rapport :

1. Quelle est votre stratégie pour relier le financement de votre entreprise aux investissements et aux résultats en matière d'ODD ?
2. Quel est le montant du financement lié aux ODD émis au cours de la période de référence ?
3. Quelle part de l'encours de financement de l'entreprise est liée à des investissements alignés sur les ODD ou aux résultats en matière d'ODD (à la fin de l'année de référence) ?
4. Qu'est-ce qui est inclus dans la définition du financement lié aux ODD ?