

Rapport Droits de l'Homme

Pacte national Entreprises et Droits de l'Homme
1^{er} / 2^{ième} exercice, 2023

Sur base du UN Guiding Principles Reporting Framework



p

Table des matières

Informations sur l'organisation	3
Données préalables	3
Données de cadrage.....	3
Questionnaire	4
PARTIE A : GOUVERNANCE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME	4
PARTIE B : DEFINIR L'AXE DE REPORTING	9
PARTIE C : GESTION DES SUJETS SAILLANTS EN MATIÈRE DES DROITS DE L'HOMME	13

Peintures ROBIN SA

RUE DE LA GARE 31 L-8705 USELDANGE

Informations sur l'organisation

Données préalables

Nom de l'organisation : Peintures ROBIN SA

Date de signature du Pacte Entreprises & Droits de l'Homme : 06 JUILLET 2022

Nombre de salariés au Luxembourg : 104

Nombre de salariés hors Luxembourg : 1

Nombres des entités concernées par ce rapport : 3 SITES

Nom des entités concernées : 3 SITES

Données de cadrage

Dans quel secteur d'activité votre organisation opère-t-elle ?

Industrie ; Commerce

Citez les 10 pays les plus importants dans lesquels vous opérez (*max. 10*) :

Luxembourg (66%) – Belgique – France – Turquie - Vietnam – Thaïlande – USA – Brésil
– Colombie – Pays-Bas

Citez les 10 pays les plus importants dans lesquels vous vous fournissez (*max. 10*) :

Belgique – Allemagne – Luxembourg – France – Pays Bas – Brésil - Slovénie – Italie –
Chine (0.2%) – GB (0.1%)

Questionnaire

PARTIE A : GOUVERNANCE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

Selon le **principe 16** des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour ancrer la responsabilité quant au respect des droits de l'Homme, l'entreprise doit formuler son engagement publiquement par le biais d'une déclaration de principe qui : (a) est approuvée au plus haut niveau de l'entreprise, (b) est établie en recourant aux compétences internes et/ou externes, (c) énonce ce que l'entreprise attend du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties directement liés à ses activités, produits et services dans le domaine des droits de l'Homme, (d) est accessible au public et fait l'objet d'une communication interne et externe.

A1 : ENGAGEMENT PUBLIC

L'adoption d'une politique des droits de l'Homme est la première étape importante pour intégrer le respect des droits de l'Homme dans les valeurs de l'entreprise, car elle déclenchera l'adoption et le développement de politiques et de procédures internes pour répondre à cet engagement. La politique communique en externe et en interne la norme minimale de l'entreprise en matière de comportement responsable, y compris les attentes de la direction quant à la manière dont tous les employés et les partenaires commerciaux doivent agir, et elle montre une compréhension des risques et des opportunités.

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
A1	Quelles sont les déclarations publiques de votre entreprise concernant son engagement à respecter les droits de l'Homme ?	<i>Code de conduite pour les fournisseurs et Code de Conduite interne reprenant nos valeurs d'Excellence - Ecologie et Equité (ISO9001- Adhésion Vision 0 – Démarche certification « Sécher a Gesond mat System » - divers Engagements RSE – QVT - QSE</i>
A1.1	Comment l'engagement public a-t-il été développé ?	<i>Volonté d'amélioration continue au départ de notre métier : Développement de produits respectueux de la santé et de l'environnement au départ de matières premières « régionales » - politique d'équité, de bien être au travail et de sécurité – communication et échanges réguliers avec toutes nos parties prenantes</i>
A1.2	A qui s'adresse l'engagement public en matière des droits de l'Homme ?	<i>Toutes nos parties prenantes</i>

A1.2

Quels sont les droits de l'Homme évoqués dans votre engagement ?

Plusieurs droits énumérés ici sont regroupés dans notre Code de Conduite sous des termes plus généraux de dignité – de respect et d'intégrité ; cela sous-entend que si les droits décrits à droite ne sont pas nommés dans notre Code de Conduite, ils font bien entendu partie intégrante de nos obligations c'est pourquoi, ils sont tous cochés

- Droit à l'auto-détermination
- Droit à la vie
- Droit à ne pas être soumis à la torture ou à des peines ou à des traitements cruels, inhumains et/ou dégradants
- Droit à ne pas être soumis à l'esclavage, à la servitude ou au travail forcé
- Droit à la liberté et à la sûreté de sa personne
- Droit des personnes détenues à être traitées humainement
- Droit à la liberté de mouvement
- Droit des étrangers à une procédure équitable en cas de menace d'expulsion
- Droit à un procès équitable
- Droit à ne pas être soumis à une législation pénale rétroactive
- Droit à la reconnaissance de la personnalité juridique
- Droit au respect de la vie privée
- Droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion
- Droit à la liberté d'opinion et d'expression
- Droit à ne pas être soumis à une propagande en faveur de la guerre ou à un appel à la haine nationale, raciale ou religieuse
- Droit à la liberté de réunion
- Droit à la liberté d'association
- Droit à la protection de la famille et droit de se marier
- Droit à la protection de l'enfant
- Droit de participer à la vie publique
- Droit à l'égalité devant la loi, à une égale protection de la loi et à ne pas subir de discrimination
- Droits des minorités
- Droit au travail
- Droit à des conditions de travail justes et favorables

		<input checked="" type="checkbox"/> Droit de fonder et de s'affilier à des syndicats et droit de grève <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales <input checked="" type="checkbox"/> Droit à une vie familiale <input checked="" type="checkbox"/> Droit à un niveau de vie suffisant <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la santé <input checked="" type="checkbox"/> Droit à l'éducation <input checked="" type="checkbox"/> Droit de prendre part à la vie culturelle et de participer au progrès scientifique et droit à la protection des intérêts moraux et matériels des auteurs et inventeurs <input checked="" type="checkbox"/> D'autres droits : Droit à une Qualité de Vie au Travail
A1.3	Comment l'engagement public est-il diffusé ?	<i>Notre Code de Conduite est envoyé à tous nos fournisseurs avec exigence de signature – ce rapport ici est publié sur le site internet et le code de conduite interne est publié sur notre Sharepoint</i>

Plan de progrès pour la partie A1

Si nécessaire, nous pouvons modifier notre Code de Conduite Fournisseur en énumérant tous les droits ci-dessus cependant actuellement nos fournisseurs ont tous soit signé notre Code de Conduite, soit envoyé le leur conforme à nos exigences. Nous répondons également aux exigences RSE de nos clients, notamment tous nos clients hors Europe.

A2 : INTEGRATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

UNGP	Informations et objectifs	Réponses
		<i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
A2	Comment votre entreprise démontre-t-elle l'importance qu'elle attache à la mise en œuvre de son engagement en matière de droits de l'Homme ?	<i>Ce point fait partie intégrante de nos communications régulières en interne : engagements vis-à-vis de notre personnel ainsi que dans nos recherches et développements. Nous sommes régulièrement questionnés sur ces points par nos parties prenantes.</i>
A2.1	Comment les responsabilités quotidiennes du respect des droits de l'Homme est-elle organisée au sein de votre entreprise, et pourquoi ?	<i>Prise en compte des points RSE par tous nos services vis-à-vis de toutes nos parties prenantes.</i>
A2.2	Quels types de questions relatives aux droits de l'Homme sont discutés par la direction générale et le conseil d'administration, et pourquoi ?	<i>Prise en compte de la situation RSE en parallèle de la situation économique au niveau des achats et ventes, également situation du personnel</i>
A2.3	Comment les employés et les travailleurs contractuels sont-ils sensibilisés à la façon dont le respect des droits de l'Homme devrait guider leurs décisions et leurs actions ?	<i>Rappels réguliers de nos valeurs, réunions du personnel, G7 - G16, G100, délégations. Engagements publics en matière de RSE</i>
A2.4	Comment votre entreprise indique-t-elle clairement dans ses relations commerciales l'importance qu'elle accorde au respect des droits de l'Homme ?	<i>Code de Conduite imposé aux fournisseurs, points d'attention dans le choix de nos clients, valeurs défendues</i>
A2.5	Quels enseignements votre entreprise a-t-elle tirés pendant la période de reporting sur la façon de garantir le respect des droits de l'Homme et quels changements en ont résulté ?	<i>Nous tenons à prendre des décisions respectueuses de nos engagements mais en tant que PME, malgré toute l'attention que nous portons à la question RSE certains droits qui nous semblent logiques et inclus dans notre Code de Conduite peuvent ne pas être vérifiés jusqu'aux producteurs de chacune des substances. A notre niveau, nous devons nous baser sur la confiance des fournisseurs qui</i>

répondent à nos exigences. Nous basons donc l'évolution sur l'amélioration continue.

Plan de progrès pour la partie A2

Nous souhaiterions publier un rapport RSE complet reprenant nos actions et indicateurs suivant nos valeurs

PARTIE B : DEFINIR L'AXE DE REPORTING

Selon le **principe 18** des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour évaluer les risques relatifs aux droits de l'Homme, les entreprises devraient identifier et évaluer toutes les **incidences négatives effectives ou potentielles** sur les droits de l'Homme dans lesquelles elles peuvent avoir une part soit par le biais de leurs propres activités ou du fait de leurs relations commerciales.

L'identification et l'évaluation des impacts négatifs réels et potentiels est une étape essentielle pour garantir un processus adéquat de diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme. Cela vous permettra de prendre les mesures appropriées. Une évaluation adéquate doit prendre en compte tous les domaines de l'entreprise, à travers les opérations et les relations (y compris les chaînes d'approvisionnement) où les risques en matière de droits de l'Homme sont les plus susceptibles d'être présents et les plus importants. L'évaluation doit aller au-delà de l'identification des risques matériels pour l'entreprise et inclure les risques pour les détenteurs de droits.

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
B1	<p>Déclaration des sujets saillants : Indiquez les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme pour liés à aux activités et aux relations commerciales de votre entreprise pendant la période de reporting.</p> <p><i>(Veuillez cocher les risques saillants identifiés et/ou ajouter d'autres risques identifiés. Le Mapping des droits de l'Homme et des risques associés peut vous aider à mieux répondre à cette question.)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Risques liés à l'acquisition, la construction ou des opérations sur un territoire de peuples autochtones <input checked="" type="checkbox"/> Risques liés à la santé et sécurité des consommateurs, travailleurs de l'entreprise, les communautés voisines et au sein de la chaîne de valeur <input checked="" type="checkbox"/> Risques liés à la santé mentale des travailleurs ou à la dégradation des conditions de travail <input type="checkbox"/> Risques liés au travail forcé (recours à des intérimaires par exemple) <input type="checkbox"/> Risques liés aux situations de travail illégal <input type="checkbox"/> Risques liés à la sous-traitance ou chaîne de valeurs <input type="checkbox"/> Risques liés aux conditions de travail justes et équitables (durée du travail (par exemple des pressions pour travailler en dehors du cadre du contrat), rémunération, pauses, etc.)

- Risque juridique et réputationnel par législation pénale rétroactive
- Risques liés à des pratiques de discrimination (genre, statut familiale, personnes handicapés, âge, résidence etc.), violence et harcèlement sur le lieu de travail
- Risques liés à des discriminations ou persécutions envers les individus en raison de leurs croyances, opinions ou pratiques religieuses
- Risques liés à la vie privée (pour les salariés : questions liées par exemples à l'organisation du travail en télétravail ou au risque de mauvaise utilisation d'une caméra de surveillance)
- Risques liés au non-respect de la liberté individuelle, la censure, ou des représailles pour l'expression d'opinions divergentes.
- Risques liés au respect de la liberté d'association et négociation collective (par exemple, discrimination envers les salariés syndiqués, ne pas donner les moyens à l'exercice de la représentation, de la négociation etc.)
- Risques liés à l'interdiction du travail des enfants (par exemple des stagiaires sur des chantiers)
- Risques liés à la marginalisation ou à l'exclusion injustifiée de personnes des processus décisionnels et des affaires publiques
- Risques liés à la dégradation des conditions de travail
- Risques liés aux conditions de travail justes et équitables (durée du travail (par exemple des pressions pour travailler en dehors du cadre du contrat), rémunération, pauses, etc.)
- Risques liés à l'insécurité économique, à la pauvreté, et à l'accès inadéquat aux besoins essentiels, ce qui peut compromettre le bien-être et la dignité humaine
- Risques liés au manque d'accès aux soins de santé adéquats, les discriminations dans la prestation des services de santé
- Risques liés à l'interdiction de participer à la vie culturelle et au progrès scientifique, ainsi qu'à la protection des intérêts moraux et matériels des créateurs

		<input type="checkbox"/> Autres risques identifiés :
B2	Détermination des sujets saillants : Décrivez comment les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme ont été déterminés, y compris toute contribution des parties prenantes.	Risques liés à la santé et sécurité des consommateurs, travailleurs de l'entreprise, les communautés voisines et au sein de la chaîne de valeur : Techniquement et économiquement, nous n'avons pas encore la possibilité de ne faire que des produits biosourcés, nous devons prendre en compte donc tous les risques liés à la sécurité, la santé et l'environnement de nos parties prenantes avec un plan d'action d'amélioration continue / Risques liés à la santé mentale des travailleurs ou à la dégradation des conditions de travail : Nous avons conscience de l'importance de connaître chacun et de prendre le temps que chacun de nos collègues se sente écouté qu'il puisse parler de ses difficultés
B3	Choix des principales zones géographiques : Si votre rapport sur les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme se concentre sur des zones géographiques particulières, expliquez comment ce choix a été fait.	<i>Nous veillons aux choix de nos fournisseurs</i>
B4	Autres incidences graves : déclarez toute incidence grave sur les droits de l'Homme survenue ou encore en cours de traitement pendant la période de reporting qui ne concerne pas les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme et expliquez comment elle a été gérée.	<i>Pas d'incidence grave relevée</i>

Plan de progrès pour la partie B

Plan d'actions pour une amélioration continue comprenant tous les sujets RSE, Droits de l'Homme compris

PARTIE C : GESTION DES SUJETS SAILLANTS EN MATIÈRE DES DROITS DE L'HOMME

[La partie C est facultative pour les nouveaux signataires de 2023.]

Selon le **principe 19 et 20** des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'Homme, les entreprises devraient tenir compte des résultats de leurs études d'impact pour toute l'étendue des fonctions et processus internes pertinents et prendre les mesures appropriées. Pour vérifier s'il est remédié aux incidences négatives sur les droits de l'Homme, les entreprises devraient contrôler l'efficacité des mesures qu'elles ont prises.

POLITIQUES SPECIFIQUES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C1	Votre entreprise a-t-elle mis en place des politiques spécifiques pour gérer les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme et si oui, lesquelles ?	<i>Code de Conduite, engagements RSE</i>
C1.1	Comment votre entreprise communique-t-elle la pertinence et l'importance de ces politiques à ceux qui doivent les mettre en œuvre ?	<i>Publications régulières - certifications en matière de sécurité/santé – réunion régulière avec le personnel</i>
<p>Plan de progrès pour la Partie C1</p> <p>Suivi de nos actions pour une amélioration continue</p>		

ENGAGEMENT AVEC LES PARTIES PRENANTES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C2	Quelle est l'approche de votre entreprise en matière d'engagement avec les parties prenantes pour chaque sujet saillant relatif aux droits de l'Homme ?	<i>Importance de la transparence et de la communication sur ce qui est positif mais aussi sur les points d'attention, les risques et la recherche de solutions.</i>
C2.1	Comment votre entreprise identifie-t-elle les parties prenantes avec lesquelles elle collabore pour chacun des sujets saillants et quel est le calendrier et la nature de cette collaboration ?	<i>Formations diverses, communication et plan d'action</i>
C2.2	Pendant la période de reporting, avec quelles parties prenantes l'entreprise a-t-elle collaboré sur chacun des sujets saillants et pourquoi ?	<p><i>Employés : pour connaître leurs appréhensions et questionnements</i></p> <p><i>Fournisseurs : respect codes de conduite et recherches de solutions de substitutions des substances litigieuses SSE</i></p> <p><i>Clients : pour analyse des besoins et compatibilité avec nos valeurs</i></p> <p><i>Organismes externes : certifications en RSE pour un suivi formalisé de certains points – formations diverses</i></p> <p><i>Voisinage et autorités</i></p> <p><i>Actionnaires : pour le partage et les investissements</i></p>
C2.3	Pendant la période de reporting, comment les opinions des parties prenantes ont-elles influencé la compréhension de chaque	<i>Nous remarquons une belle évolution et recherches d'amélioration en matière de SSE que ce soit au niveau des produits plus respectueux au niveau des produits de la technologie ou de la recherche du bien être en général et au niveau de toute nos parties prenantes</i>

sujet saillant par l'entreprise et/ou sa façon de les gérer ?
<p>Plan de progrès pour la Partie C2</p> <p>Plan de Substitution de CMR, augmenter la gamme Green, plan de formation interne, investissements prévus, objectifs RSE à atteindre</p>

EVALUATION DES INCIDENCES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses
		<i>[Veillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C3	Comment votre entreprise identifie-t-elle les changements dans la nature de chaque sujet saillant relatif aux droits de l'Homme au fil du temps ?	- Par rapport à la technologie et aux produits : communication avec les parties prenantes, suivi des modifications en matière de réglementations, suivi du personnel au niveau Santé Sécurité mais aussi bien être
C3.1	Pendant la période de référence, y a-t-il eu des tendances ou des schémas notables dans les impacts liés à un sujet saillant, et si oui lesquels ?	<i>Augmentation de notre gamme Green, substitutions de substances litigieuses, prise en compte de problèmes personnels pour amélioration QVT</i>
C3.2	Pendant la période de référence, a-t-elle identifié des incidences graves associées à un sujet saillant et, si oui, lesquels ?	NON

Plan de progrès pour la partie C3

INTEGRATION DES RESULTATS ET REPONSES

L'identification des impacts réels et potentiels vous permettra de prioriser adéquatement vos ressources pour prévenir, atténuer et remédier aux impacts négatifs sur les droits de l'Homme. La mise en place d'une structure de gouvernance adéquate pour garantir que la responsabilité est attribuée au niveau et à la fonction appropriés et que des ressources suffisantes sont disponibles pour mettre en place les mesures est essentielle pour une bonne intégration dans les pratiques commerciales.

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C4	Comment votre entreprise intègre-t-elle ses conclusions sur chaque sujet saillant relatif aux droits de l'Homme dans ses processus décisionnels et ses actions ?	<i>Les points RH (formations/absences/difficultés) et RSE et SSE sont discutés 1x/mois en comité de Direction et intégrés à nos plans d'action si besoin</i>
C4.1	Comment les départements de l'entreprise dont les décisions et les actions peuvent affecter la gestion des sujets saillants sont-elles impliquées dans la recherche et la mise en œuvre de solutions ?	<i>Communication, groupe de travail (Comité Eagle entre Achat/RD/QSE et vente...)</i>
C4.2	Lorsque des tensions apparaissent entre la prévention ou l'atténuation des impacts liés à un sujet saillant et d'autres objectifs de l'entreprise, comment ces tensions sont-elles gérées ?	<i>Réunion comité Direction 1x mois + Direction + délégation 1x/mois – Comité Eagle balance Economie/RSE</i>
C4.3	Pendant la période de référence, quelle mesure l'entreprise a-t-elle appliquée pour prévenir ou atténuer les incidences potentielles associées à chacun des sujets saillants ?	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Indicateurs produits GREEN</i> • <i>Indicateurs substitutions produits dangereux SSE</i> • <i>Analyse données RH</i> • <i>Investissement machines</i> • <i>Certifications</i>

Plan de progrès pour la partie C4

Plan continu d'amélioration

SUIVI DE LA PERFORMANCE

Selon le **principe 21** directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour rendre compte de la façon dont les entreprises remédient à leurs incidences sur les droits de l'Homme, les entreprises devraient être prêtes à communiquer l'information en externe, en particulier lorsque des préoccupations sont exprimées par les acteurs concernés ou en leur nom.

UNGP	Informations et objectifs	Réponses
		<i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C5	Comment votre entreprise sait-elle si les efforts qu'elle déploie pour traiter chaque sujet saillant relative aux droits de l'Homme sont efficaces dans la pratique ?	<i>Indicateurs RH et RSE mis en place et suivi mensuellement</i>
C5.1	Durant la période de référence, quels exemples illustrent l'efficacité de la gestion des sujets saillants ?	C4.3

Plan de progrès pour la partie C5

Nous souhaiterions refaire notre bilan ECOVADIS

REPARATION

Selon le **principe 29**, les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour que les griefs puissent être traités rapidement et faire l'objet de mesures correctives directes, les entreprises commerciales devraient établir ou participer à des mécanismes de réclamation efficaces au niveau opérationnel pour les individus et les communautés susceptibles d'être lésés. Un mécanisme de réclamation efficace constitue un outil crucial pour l'identification ultérieure des impacts négatifs sur les droits de l'Homme, car il vous permet d'identifier en temps utile les éventuels impacts négatifs sur les droits de l'Homme. Cela peut également contribuer à établir de bonnes relations avec vos parties prenantes, car cela montre que vous êtes conscient et sérieux quant au fait que des impacts négatifs peuvent se produire malgré les processus en place et qu'il existe une attitude proactive pour les rétablir s'ils se produisent.

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C6	Comment votre entreprise permet-elle un recours effectif si des personnes sont lésées par ses actions ou ses décisions en rapport avec les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme ?	<i>Soit communication directe Mais mise en place de l'adresse signal@robin.lu suivant la réglementation lanceur d'alerte</i>
C6.1	Par quels moyens, votre entreprise peut-elle recevoir des plaintes ou des réclamations liées à chacun des sujets saillants ?	<i>Communication directe ou Adresse mail signal@robin.lu</i>
C6.2	Comment votre entreprise s'assure-t-elle que les gens se sentent capables et autorisés à formuler une plainte ou réclamation ?	<i>Communication sur le respect de la loi lanceurs d'alerte ceci dit nous espérons qu'en interne, les gens se sentent assez à l'aise pour communiquer en direct</i>
C6.3	Comment votre entreprise traite-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résultats ?	<i>Actuellement, aucun plainte sinon respect procédure</i>
C6.4	Pendant la période de référence, quelles tendances et schémas ont caractérisé les plaintes ou les réclamations et leurs résolutions au titre de chacun des sujets	<i>nc</i>

	saillants, et quels enseignements l'entreprise a-t-elle tiré ?	
C6.5	Pendant la période de reporting, votre entreprise a-t-elle proposé ou facilité un recours à des incidences réelles sur un sujet saillant et, si oui, pouvez-vous fournir des exemples représentatifs ?	<i>nc</i>
Plan de progrès pour la partie C6		