

Newsletter:

»» Rapports de Durabilité des Entreprises



Cher lecteur,

En introduisant la Directive Européenne sur les Rapports de Durabilité des Entreprises (« DRDE »), la Commission européenne vise à étendre ses exigences en matière d'information sur la durabilité, tant en termes de portée que de contenu. La DRDE exige de publier ces informations de manière standardisée et de les faire auditer de manière indépendante.

Nous examinons ci-dessous les nouvelles obligations et nous nous concentrons sur ce qui est pertinent pour les professionnels des RH.

Nous vous souhaitons une agréable lecture de notre newsletter !!

TABLE DES MATIERES

1	Introduction	2
2	Quelles entreprises ?	2
3	Quelles informations ?	2
4	Standardisation	3
5	Audit externe	4
6	Ligne du temps	4
7	Pertinence du point de vue d'un directeur RH	4
8	Conclusion - Quelle est la suite ?	6

1 Introduction

La Directive Européenne sur les Rapports de Durabilité des Entreprises (« DRDE ») a été publiée le 16 décembre 2022. La DRDE vise à modifier les obligations découlant de la Directive sur le Reporting Non Financier (« DRNF »). La DRNF exigeait que les grandes entreprises, dites entités d'intérêt public, fassent un rapport annuel sur leurs questions environnementales, sociales et de ressources humaines. En Belgique, ces rapports font partie de la "déclaration non financière", qui est incluse dans le rapport annuel du conseil d'administration aux actionnaires (art. 3:6, §4 CSA).

Des rapports de la Commission européenne ont montré que les informations communiquées par différentes sociétés dans le cadre du DRNF étaient inadéquates. Le terme "rapport non financier" a été perçu comme trompeur car ces informations ont un impact financier. C'est pourquoi la DRDE utilise le terme "informations sur la durabilité".

En introduisant la DRDE, la Commission européenne vise à étendre ses exigences en matière d'information sur la durabilité, tant en termes de portée que de contenu. La DRDE exige de publier ces informations de manière standardisée et de les faire auditer de manière indépendante.

Nous examinons ci-dessous les nouvelles obligations et nous nous concentrons sur ce qui est pertinent pour les professionnels des RH.

2 Quelles entreprises ?

Tout comme la DRNF, la DRDE s'applique aux grandes entités d'intérêt public, c'est-à-dire aux sociétés cotées, aux banques et aux assureurs comptant plus de 500 employés.

La DRDE élargira le champ d'application de la directive précédente en étendant les obligations de déclaration aux :

- (1) grandes entreprises, même si elles ne sont pas considérées comme des entités d'intérêt public, et ;
- (2) petites ou moyennes entreprises cotées en bourse (à l'exclusion des micro-entreprises).

Les définitions des micro, petites, moyennes et grandes entreprises font référence aux concepts existants en droit comptable.

Le rapport de développement durable est en principe consolidé au plus haut niveau au sein de l'Union européenne. Les filiales peuvent alors simplement se référer aux informations consolidées de leur société mère.

Les entreprises basées en dehors de l'UE, qui ont des activités au sein de l'UE et qui répondent aux mêmes critères en termes de taille sont également visées par les nouvelles exigences.

3 Quelles informations ?

Le DRDE se caractérise par une "double perspective de matérialité", qui exige des entreprises qu'elles fassent rapport :

- (1) du point de vue du risque et de l'impact des facteurs ESG sur l'entreprise, et
- (2) du point de vue de l'impact ESG de l'entreprise.

Chacune de ces deux perspectives de matérialité doit être considérée en tant que telle, et les informations doivent être fournies lorsqu'elles sont essentielles d'un point de vue ou des deux.

La DRDE exige un rapport sur :

- le modèle d'entreprise et la stratégie de durabilité ;
- la résilience du modèle économique et de la stratégie du groupe par rapport aux risques liés aux questions de durabilité ;
- les opportunités pour le groupe en matière de développement durable ;
- les plans du groupe, y compris les actions de mise en œuvre et les plans financiers et d'investissement correspondants ;
- la manière dont le modèle d'entreprise et la stratégie du groupe tiennent compte des intérêts des parties prenantes du groupe et des impacts du groupe sur les questions de durabilité ;
- le rôle des organes d'administration, de gestion et de surveillance en ce qui concerne les questions de durabilité ;
- l'existence de tout système d'incitants liés aux questions de durabilité ;
- le processus de réflexion raisonnable mis en œuvre par le groupe en matière de durabilité,
- les impacts négatifs réels ou potentiels de l'activité et la manière dont ils sont identifiés ;
- toute action entreprise par le groupe pour prévenir, atténuer, remédier ou mettre fin aux impacts négatifs réels ou potentiels, et le résultat de ces actions ;
- les indicateurs pertinents pour les informations à fournir.

Pour les PME, les informations requises sont limitées.

Les informations qui précèdent doivent être fournies du point de vue de l'entreprise elle-même. Toutefois, elles doivent aussi refléter progressivement l'ensemble de valeurs, c'est-à-dire ses produits et services, ses relations commerciales et sa chaîne d'approvisionnement. Lorsque les entreprises ne disposent pas encore de ces informations, elles doivent expliquer comment elles les obtiendront à l'avenir.

Les questions de durabilité sont définies comme les questions environnementales, sociales et relatives aux employés, le respect des droits de l'homme, y compris la lutte contre la corruption et les pots-de-vin, et les facteurs de gouvernance (c'est-à-dire les "ESG"). La DRDE va un peu plus loin que la NFRD en ciblant explicitement les "facteurs de gouvernance".

Les États membres peuvent autoriser les entreprises à ne pas divulguer les informations, lorsque cette divulgation pourrait causer un préjudice grave.

4 Standardisation

Le 23 novembre 2022, le Groupe Consultatif pour l'Information Financière en Europe (GCIFE) a publié son premier projet de normes européennes de reporting en matière de développement durable (voir <https://www.efrag.org/lab6>). La Commission européenne va maintenant consulter les organes de l'UE et les États membres sur ces projets de normes, avant d'adopter les normes finales en tant qu'actes délégués en juin 2023. Il convient de noter que ces projets de normes exigent la présentation de rapports sur les "travailleurs dans la chaîne de valeurs", qui englobent les salariés et les travailleurs indépendants de l'entreprise et de sa chaîne de valeur en amont et en aval (c'est-à-dire les fournisseurs et les clients touchés par l'entreprise). Ces normes de rapport sur le développement durable devraient éviter d'imposer une charge administrative disproportionnée aux entreprises, en fournissant une information compréhensible, pertinente, vérifiable et comparable. La Commission peut déterminer quelles informations prospectives et rétrospectives doivent être fournies. En plus de ce qui précède, la Commission peut décider quelles informations qualitatives et quantitatives doivent être incluses.

Afin d'éviter une fragmentation inutile de la réglementation qui pourrait entraîner des conséquences négatives pour les entreprises opérant à l'échelle mondiale, la Commission s'engagera dans des initiatives mondiales dans ce domaine en contribuant au processus de convergence des normes de rapport sur la durabilité au niveau mondial, en soutenant les travaux de l'International Sustainability Standards Board. Les informations devront à terme être livrées dans une structure digitale afin d'être disponibles via l'ESAP, le point d'accès unique européen, pour les informations sur les entreprises publiques.

5 Audit externe

Une fois que l'entreprise a rempli ses obligations en matière de rapport, le rapport lui-même doit être vérifié par un auditeur indépendant et agréé. Le législateur a créé cette obligation d'audit externe pour s'assurer que les entreprises respectent systématiquement les normes de reporting. L'actuelle "déclaration non financière" de la DRNF n'était soumise à aucune obligation d'audit.

L'auditeur devrait confirmer si le rapport a été préparé conformément aux exigences et aux normes. Le processus d'audit implique également que la direction devra confirmer dans la lettre de déclaration de la direction que les rapports de durabilité sont conformes aux exigences de la DRDE.

Au départ, l'audit sera une mission de contrôle limité, qui est généralement fournie sous une forme négative. Avec le temps, elle se transformera en un rapport de validation raisonnable", qui est généralement formulé de manière positive et qui nécessitera donc également un audit plus lourd.

L'audit peut être réalisé par un professionnel du contrôle de la durabilité titulaire d'une licence, qui ne doit pas nécessairement être un auditeur. Ces prestataires de services seront soumis à des normes très similaires aux normes existantes pour les auditeurs, notamment en matière de formation, d'accréditation, d'éthique professionnelle et de secret professionnel. Au sein des cabinets d'audit existants, les associés devront se spécialiser pour agir en tant que "principal associé en matière de durabilité". Dans ce cas, des normes et des procédures d'assurance devront être développées.

6 Ligne du temps

Le DRDE est une directive qui doit être transposée dans la législation nationale. Cette législation entrera en vigueur en quatre phases distinctes :

- (1) Les entités d'intérêt public qui étaient déjà régies par la directive DRNF devront faire rapport sur l'exercice 2024 d'ici 2025 ;
- (2) Les grandes entreprises qui n'étaient pas régies par le DRNF devront faire rapport sur l'exercice 2025 d'ici 2026 ;
- (3) Les PME cotées en bourse devraient commencer à rendre compte de leur exercice 2026 d'ici 2027 ;
- (4) Les entreprises non européennes ciblées devraient commencer à rendre compte de leur exercice 2028 en 2029.

7 Pertinence du point de vue du responsable RH

Compte tenu de leur position dans l'entreprise, les responsables RH seront étroitement associés à la préparation des rapports annuels sur la durabilité, notamment dans les domaines suivants :

7.1 Le « S » dans ESG

Il est tout à fait évident que le responsable des RH agira en tant que gardien des "éléments sociaux". Les détails exacts du rapport doivent encore être déterminés par la Commission européenne. Toutefois, il devra inclure les éléments suivants :

- l'égalité de traitement et des chances pour tous, y compris l'égalité des sexes et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, la formation et le développement des compétences, l'emploi et l'inclusion des personnes handicapées, les mesures contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, et la diversité ;
- les conditions de travail, y compris la sécurité de l'emploi, le temps de travail, les salaires adéquats, le dialogue social, la liberté d'association, l'existence de comités d'entreprise, la négociation collective, y compris la proportion de travailleurs couverts par des conventions collectives, les droits d'information, de consultation et de participation des travailleurs, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la santé et la sécurité ;
- le respect des droits de l'homme, des libertés fondamentales, des principes et des normes démocratiques établis dans les conventions internationales et les normes européennes applicables ;

L'obligation de rapport ira au-delà de la publication des informations quantitatives qui doivent être publiées dans le bilan social. Comme elle implique une obligation de rapport annuel, il convient de réfléchir à des systèmes permettant de mesurer, de collecter et de contrôler les données qualitatives requises.

Compte tenu de la double perspective de matérialité évoquée ci-dessus, l'analyse doit prendre en compte les éléments suivants :

- La perspective de l'extérieur vers l'intérieur : Par exemple : Comment une faible diversité au sein de la direction affecte-t-elle l'embauche, et comment pourrait-elle affecter le succès futur de l'entreprise ?
- La perspective de l'intérieur vers l'extérieur : Par exemple : Quel est l'effet de l'activité entrepreneuriale sur les personnes et la société ?

Le rapport ira clairement au-delà des données RH disponibles.

7.2 Le « G » dans ESG

Dans le cadre des rapports sur le "E", les facteurs environnementaux seront pris en charge par d'autres parties de l'organisation, mais les responsables RH seront impliqués dans le "G", les facteurs de gouvernance. Ceux-ci comprennent notamment :

- la composition et la diversité au sein du conseil d'administration et de direction ;
- la politique de rémunération, en particulier la rémunération variable des administrateurs et de la direction, et la mesure dans laquelle elle est liée aux objectifs de durabilité ;
- l'éthique des affaires et la culture d'entreprise, y compris la lutte contre la corruption et les pots-de-vin, la protection des lanceurs d'alerte (pour en savoir plus, consultez notre [newsletter](#)).

Comme pour le paragraphe ci-dessus, les normes d'information doivent encore être définies par la Commission européenne.

7.3 Consultation des employés sur le rapport

La DRDE exige que la direction de l'entreprise informe ses employés et ses représentants de la manière dont les informations sur la durabilité sont collectées et vérifiées. Le dialogue social sur les questions de durabilité peut être considéré comme l'un des objectifs de la directive.

On peut s'attendre à ce que la Belgique mette en œuvre cette obligation en introduisant l'obligation de discuter des rapports de durabilité lors de la session annuelle avec le comité d'entreprise sur les états financiers.

Une mise en œuvre correcte du DRDE sera bénéfique pour la réputation de l'entreprise. En outre, une culture transparente et positive en matière de rapports fournira potentiellement un avantage concurrentiel pour attirer et retenir les talents.

8 Conclusion - Quelle est la suite ?

De nombreuses entreprises se concentrent déjà sur l'ESG. L'arrivée du DRDE devrait permettre de mettre en place un système de gestion des données plus efficace autour des sujets ESG et donner naissance à un nouveau secteur de l'audit ESG. Les responsables RH auront un rôle important à jouer au sein des entreprises. En outre, les entreprises ne pourront pas limiter leurs analyses, processus et outils à elles seules, elles devront évaluer l'impact social de leurs fournisseurs et les effets de leurs propres activités sur les autres parties prenantes.

La Commission européenne veut aller plus loin en demandant aux entreprises de se concentrer sur la durabilité de leur chaîne d'approvisionnement. Afin de répondre à l'inquiétude croissante suscitée par l'achat de biens auprès de fournisseurs qui ne respectent pas les normes ESG, une proposition de directive est sur la table, qui obligera les entreprises à commencer à exercer une vérification ou contrôle raisonnable de leurs fournisseurs et ainsi à contrôler le respect des normes ESG dans leur chaîne d'approvisionnement. Cette proposition est en cours de discussion au Conseil des ministres et au Parlement européen.

Nous continuerons à suivre cette question et d'autres sujets ESG qui intéressent les RH.

Bruxelles

boulevard du Souverain 280
1160 Bruxelles
T 02 761 46 00

Liège

Parc d'affaires Zénobe Gramme
Square des Conduites d'Eau 7
Bat. H - 2nd floor
4020 Liège
T 04 229 80 11

Anvers

City Link
Posthofbrug 12
2600 Anvers
T 03 285 97 80

Gand

F. Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gand
T 09 261 50 00

Courtrai

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Courtrai
T 056 26 08 60

Hasselt

Kuringersteenweg 172
3500 Hasselt
T 011 24 79 10

Partners with you. ●

Nos newsletters sont destinées à vous procurer une information générale relative à des sujets d'actualité et à certains développements législatifs ou jurisprudentiels. Nous veillons bien entendu à la fiabilité de cette information. Cependant, nos newsletters ne contiennent aucune analyse juridique et ne peuvent en aucun cas engager notre responsabilité. N'hésitez pas à prendre contact avec nos avocats pour toute question complémentaire. Claeys & Engels SRL | boulevard du Souverain 280, 1160 Bruxelles, Belgique | RPM Bruxelles 0473.547.070