



# Liste d'inspiration pour les Experts Indépendants

## Introduction

Ce document est une liste d'inspiration destinée aux experts indépendants pour la conduite des dialogues avec les titulaires de certificat. Ce dialogue est obligatoire pour les titulaires d'un certificat de la catégorie « Important » des niveaux 4 et 5 du Manuel 3.1 (exigence 4.C.1) et de l'échelon 3 du Manuel 4.0 (exigence 3.C.4).

Cette liste a été créée à la demande d'experts qui ont indiqué qu'il était souhaitable d'avoir plus d'indications concernant la préparation, la forme et le contenu de ces dialogues.

## Statut :

Les experts indépendants peuvent s'inspirer de cette liste, mais ce n'est pas obligatoire. Les experts indépendants ne peuvent donc pas obliger les titulaires de certificat à fournir, par exemple, certains documents.

## Feuille de route pour la préparation

1. Demandez au titulaire du certificat s'il est question de certification (souhaitée) pour le Manuel 3.1 (niveau 4 ou 5) ou le Manuel 4.0 (échelon 3) : les exigences dépendent de la version applicable du manuel et du niveau/échelon.
2. Consultez le site web de L'Échelle de Performance CO<sub>2</sub> : tous les titulaires de certificats ont leur propre page d'information<sup>1</sup> sur laquelle vous pouvez trouver divers documents comme :
  - le certificat (qui indique également depuis combien de temps l'organisation est certifiée)
  - une ou plusieurs analyses de la chaîne (de valeur)
  - les collaborations auxquelles l'organisation participe
3. Consulter le site Internet de l'organisation : les organisations certifiées publient également sur leur propre site Internet des informations sur leur politique en matière de CO<sub>2</sub>. Ces informations sont également obligatoires (et donc publiques) en vertu des dispositions de la certification de performance.
4. Documentation : en complément des informations qui doivent obligatoirement être publiées, vous pouvez demander les documents suivants à l'organisation aux fins de préparation :
  - Rapport de durabilité et/ou rapports d'avancement dans le cadre de L'Échelle de Performance CO<sub>2</sub>
  - Demander les « Points à corriger » : si une organisation possède un certificat depuis un certain temps, elle aura réalisé plusieurs dialogues. Vous pouvez demander les « Points à corriger » (et les rapports) des dialogues précédents.

---

<sup>1</sup> Les organismes certifiés sont tenus de publier plusieurs documents. Si ce n'est pas le cas, vous pouvez en informer la SKAO. Vous n'avez pas besoin d'examiner ce point plus en détail par vous-même. Il pourra naturellement être mentionné en tant que point à corriger.



## L'ÉCHELLE DE PERFORMANCE CO<sub>2</sub>

- Liste des mesures. Toutes les organisations certifiées doit compléter la liste des mesures. L'organisation y fait état des mesures qu'elle prend pour réduire le CO<sub>2</sub>. Chaque mesure peut être mise en œuvre à 3 niveaux d'ambition différents : standard, avancé ou ambitieux.

### Forme du dialogue

- Le dialogue est mené conformément à l'exigence 4.C.1 du Manuel 3.1 et à l'exigence 3.C.4 du Manuel 4.0. Pour le texte spécifique concernant le dialogue, vous pouvez consulter le Manuel 3.1 et le Manuel 4.0 échelon 3.
- Dans un souci d'uniformité, la SKAO suppose un tarif par entretien ne dépassant pas 600 €, préparation incluse.
- Le dialogue doit être mené au niveau de la direction (pour la définition, cf. Manuel 3.1, page 15, ou Manuel 4.0 échelon 3, page 12).
- Au terme du dialogue, l'expert remet une déclaration attestant que le dialogue a eu lieu.
- Formulation des « Points à corriger ». Lorsqu'un partenaire de dialogue a formulé des « Points à corriger », l'organisation devra les inclure dans son cycle de pilotage conformément aux dispositions de l'Échelle de Performance CO<sub>2</sub>. Cela implique que ces « Points à corriger » soient régulièrement réexaminés et améliorés.
- L'organisation est responsable du procès-verbal (lieu, heure, participants, contenu et conclusions).
- Il peut être utile, bien que ce ne soit pas obligatoire, de signer au préalable une déclaration de confidentialité dans le cadre d'un entretien ouvert. La SKAO n'est pas concernée par cette déclaration.

### Rôle de l'expert

- Faire une évaluation critique et indépendante des ambitions de l'organisation en matière de CO<sub>2</sub> et d'énergie.
- Inspirer et interpellier : aborder des sujets auxquels l'organisation n'a peut-être pas pensé auparavant.
- Par un effet de levier, cet entretien peut aider le responsable RSE à obtenir un soutien de la direction.
- Pour un titulaire de certificat de l'échelon 3 du manuel 4.0, le dialogue doit porter explicitement sur l'ambition, la faisabilité et l'avancement du plan de transition climatique de l'organisation. Il sera également question du rôle (éventuel) d'autres émissions influençables (OBE<sup>2</sup>) dans le (remaniement du) plan de transition climatique.

### Contenu du dialogue

Une discussion de fond peut porter sur :

- Quelles sont les ambitions de l'organisation en matière de CO<sub>2</sub> et d'énergie ? Quelle est la stratégie de réduction ?
- Quels progrès l'organisation a-t-elle réalisés, comparé à ses homologues du secteur ?
- Avec qui collabore l'organisation ?
- Qu'est-ce que l'organisation a accompli avec succès, ou pas ? Et pourquoi pas ?
- Quelles mesures l'organisation a-t-elle prises au cours des deux dernières années ?

---

<sup>2</sup> Pour une explication de l'OBE dans le Manuel 4.0, voir notamment la description de l'OBE dans le glossaire et l'exigence 3.A.2-3.



## L'ÉCHELLE DE PERFORMANCE CO<sub>2</sub>

- Comment les anciens « Points à corriger » ont-ils été traités ?
- L'organisation utilise-t-elle des Indicateurs clés de performance en matière de durabilité ?
- L'organisation applique-t-elle un prix du CO<sub>2</sub> ?
- L'organisation a-t-elle la possibilité de prendre des mesures pour favoriser la flexibilité du système énergétique ?
- Dans quelle mesure l'organisation s'implique-t-elle dans des initiatives sociétales ?
- Quels sont les objectifs à long terme ? Quand l'organisation souhaite-t-elle atteindre le niveau zéro d'émissions ?
- Comment l'organisation veut-elle contribuer à la neutralité climatique du monde ?

### Discussion sur la politique/management

- L'organisation est-elle influente ?
  - Les organisations sectorielles sont-elles impliquées ?
  - Quelle l'influence a l'organisation dans la chaîne et quelle stratégie utilise-t-elle pour réduire les émissions de la chaîne ?
  - Y a-t-il une politique en matière de fournisseurs ?
- Que signifie l'Accord de Paris pour l'organisation ?

### Activités sociales

- Quel est le niveau de prise de conscience de la durabilité et du CO<sub>2</sub> au sein de l'organisation ? Comment est-elle stimulée ?
- Quelles mesures l'organisation prend-elle pour encourager la prise de conscience des thématiques de l'énergie, du CO<sub>2</sub> et de la durabilité ?
  - Les bons comportements sont-ils récompensés ?
  - La direction a une fonction d'exemplarité : en est-elle consciente et (comment) donne-t-elle le bon exemple ?

*L'Échelle de Performance CO<sub>2</sub> est développée en néerlandais et est approuvée pour l'accréditation par le Conseil d'accréditation néerlandais (RvA) et le BELAC belge. Pour toutes les traductions de documents normatifs, la version néerlandaise fait foi en cas de divergences ou de différences d'interprétation. En cas d'ambiguïté, veuillez contacter SKAO, [info@co2performanceladder.com](mailto:info@co2performanceladder.com). Aucun droit ne peut être dérivé des traductions.*