

Code de conduite pour les fournisseurs

Préambule

En tant qu'entreprise agissant à l'échelle mondiale, le groupe d'entreprises heristo s'engage pour le respect des droits de l'homme et pour la protection de l'environnement. Dans ce cadre, nous adhérons entre autres aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, à la Déclaration de principes de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant les entreprises multinationales, aux principes du Pacte mondial des Nations Unies et aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Nous soutenons l'Agenda 2030 pour le développement durable des Nations Unies ainsi que les autres conventions nationales et internationales mentionnées à l'annexe 1 de la loi sur le devoir de vigilance des chaînes d'approvisionnement et nous nous engageons à respecter les normes sociales et environnementales dans les chaînes d'approvisionnement.

Le Code de conduite relatif au respect du devoir de diligence des entreprises dans la chaîne d'approvisionnement (en abrégé : CoC) définit les normes minimales non négociables que les entreprises de livraison doivent observer et respecter lors des transactions commerciales avec les entreprises du groupe d'entreprises heristo.

1. Diligence raisonnable et gestion des risques

En tant qu'exigence standard, nous attendons des entreprises avec lesquelles nous entretenons des relations commerciales, de leurs producteurs et de leurs sous-traitants, qu'ils respectent les normes sociales et environnementales fondamentales de ce code de conduite ainsi que toutes les lois nationales et internationales en matière de travail, de sécurité sociale et d'environnement. Elles s'appliquent à tous les travailleurs, qu'ils soient employés directement ou indirectement par nos entreprises partenaires et indépendamment de la base contractuelle de cet emploi. Les principes fondamentaux de ce code représentent le minimum absolu, et non le maximum, de protection et de soutien des droits fondamentaux des travailleurs et de l'environnement. Chaque fois que la législation nationale et internationale, les normes industrielles spécifiques, les conventions collectives en vigueur et le présent code traitent du même sujet, c'est la réglementation qui garantit la plus grande protection des travailleurs ou de l'environnement qui s'applique.

Les fournisseurs sont tenus de transmettre les exigences du Code de conduite à leurs employés et, le cas échéant, à leurs sous-traitants, de les mettre en œuvre par le biais de dispositions contractuelles appropriées, de soutenir leur mise en œuvre et d'en contrôler soigneusement le respect. Pour ce faire, une communication et une coopération étroites et continues avec les fournisseurs en amont sont nécessaires.

1.1. Pratiques de gestion

Les normes sociales et environnementales définies dans le présent code doivent être reconnues par la direction de toutes les entreprises partenaires. Les employés doivent être informés du contenu du présent code et des lois nationales/internationales applicables d'une manière qui leur soit accessible, y compris en fournissant toutes les informations dans leur langue nationale et, en cas d'analphabétisme, par le biais d'une information et d'une formation orales. Afin de se conformer à toutes les exigences du présent code et des législations nationales/internationales, les entreprises partenaires doivent mettre en place un système de gestion approprié, comprenant la désignation de personnel compétent, la définition de processus et la documentation adéquate, afin de démontrer le respect du présent code et des

législations nationales/internationales. En outre, une évaluation pertinente des risques ainsi qu'une formation des collaborateurs concernés doivent être mises en œuvre et soutenir ainsi un processus d'amélioration continue.

1.2 Pots-de-vin/corruption

Les tentatives de corruption et de tromperie ne sont pas tolérées et entraînent la fin de la relation commerciale. Tous les fournisseurs sont invités à établir leur propre politique anti-corruption et anti-subornation.

1.3 Signalement des violations

Les fournisseurs sont tenus de signaler toute violation du présent Code de conduite. Toutes les informations relatives à une violation seront suivies en préservant l'anonymat du dénonciateur.

1.4 Audits

Le groupe d'entreprises heristo se réserve le droit de vérifier lui-même ou par l'intermédiaire de tiers mandatés les normes exigées dans le présent CdC.

Les entreprises du groupe d'entreprises heristo sont autorisées à demander à tout moment aux entreprises de livraison toutes les données et informations nécessaires à la mise en œuvre de ce CdC et à la garantie de leur propre devoir de diligence et/ou à les vérifier sur place.

2. droits de l'homme & conditions de travail

2.1 Travail forcé

L'emploi doit être volontaire. Les entreprises qui travaillent avec nous ne doivent pas recourir au travail forcé, à la servitude, à l'esclavage ou à toute autre forme de travail involontaire. Les employés ne doivent pas être soumis à des règles qui restreignent leur liberté de mouvement personnelle. Les employeurs ne doivent pas exiger de leurs employés qu'ils déposent une somme d'argent ou des documents d'identité auprès de l'entreprise. Les travailleurs sont libres de quitter l'entreprise qui les emploie après un préavis raisonnable, conformément à la législation en vigueur.

2.2 Travail des enfants et jeunes travailleurs

Le travail des enfants n'est pas autorisé. L'âge minimum d'admission au travail ne doit pas être inférieur à l'âge de la fin de la scolarité obligatoire et en aucun cas inférieur à 15 ans (ou 14 ans si la législation nationale l'autorise conformément à la convention 138 de l'OIT).

Les jeunes travailleurs sont ceux âgés de 15 à 18 ans. S'ils sont soumis à l'obligation scolaire légale, il faut s'assurer qu'ils ne travaillent qu'en dehors des heures d'école. En aucun cas, les heures d'école, les heures de travail et les heures de transport d'un jeune travailleur ne peuvent dépasser un total de dix heures par jour, et en aucun cas les jeunes travailleurs ne peuvent travailler plus de huit heures par jour. En outre, les jeunes travailleurs ne doivent pas travailler la nuit ni effectuer un travail qui, par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, est susceptible de nuire à la santé, à la

sécurité ou à la moralité des jeunes travailleurs ou de les mettre en danger. Les réglementations nationales relatives à la protection des jeunes travailleurs doivent être respectées.

2.3 Discrimination

Il convient de veiller à ce que tous les travailleurs soient traités de manière égale, avec dignité et respect, et qu'ils bénéficient des mêmes opportunités. Les discriminations fondées sur le sexe, l'âge, la religion, la race, la caste, le milieu social, le handicap, l'origine ethnique et nationale, la nationalité, l'appartenance à des organisations de travailleurs, y compris les syndicats, les opinions politiques, l'orientation sexuelle, les responsabilités familiales, l'état civil ou toute autre caractéristique personnelle sont interdites.

2.4 Mesures disciplinaires

Toute forme de harcèlement physique, psychologique, sexuel, verbal ou autre, de mauvais traitement ou de discipline, ainsi que toute autre forme d'intimidation sont interdites. Les mesures disciplinaires ne peuvent être prises qu'en conformité avec la législation nationale et les droits de l'homme internationalement reconnus. Les sanctions arbitraires, notamment en cas de maladie ou de grossesse, sont interdites.

2.5 Contrats de travail

Tous les employés doivent être informés de manière compréhensible de leurs droits et conditions d'emploi. Nos entreprises partenaires doivent fournir à leurs employés des contrats de travail écrits conformément aux dispositions légales et respecter la législation en vigueur.

2.6 Salaires et rémunération

Le salaire versé pour les heures de travail standard doit au moins respecter les normes minimales légales, sectorielles ou les conventions collectives en vigueur, selon le plus élevé des deux. Les travailleurs doivent recevoir au moins tous les avantages prévus par la loi. Toutes les heures supplémentaires doivent être compensées par des primes conformes aux normes légales, sectorielles ou aux conventions collectives en vigueur. Les travailleurs doivent recevoir par écrit des informations complètes et compréhensibles sur la composition de leur salaire, y compris les déductions, les majorations pour heures supplémentaires et les avantages. Les retenues sur salaire à titre de mesure disciplinaire ne sont pas autorisées.

2.7 Temps de travail

Les heures de travail doivent être conformes à la législation en vigueur et aux normes sectorielles, selon celles qui sont les plus strictes. Les travailleurs ne doivent en aucun cas être tenus de travailler régulièrement plus de 48 heures par semaine. Les heures supplémentaires doivent être effectuées sur une base volontaire, ne doivent pas dépasser 12 heures par semaine et ne doivent pas être exigées régulièrement. Les travailleurs ont droit à au moins un jour de congé après six jours de travail consécutifs. Les exceptions à cette règle ne sont autorisées que si les deux conditions suivantes sont remplies : a) la législation nationale autorise des heures de travail supérieures à cette limite ; et b) une convention collective librement négociée s'applique et permet de calculer une moyenne des heures de travail, y compris des périodes de repos adéquates.

2.8 Santé et sécurité

Les travailleurs doivent bénéficier d'un environnement de travail sûr et hygiénique. Des procédures de sécurité au travail doivent être encouragées afin de prévenir les accidents et les blessures pendant le travail ou lors de l'utilisation des équipements de l'entreprise. Ces exercices et procédures de sécurité au travail doivent être communiqués aux travailleurs

et aux sous-traitants et faire l'objet d'une formation régulière. Des règles et procédures claires doivent être établies et respectées. Il convient notamment de veiller à la mise à disposition et à l'utilisation d'équipements de protection individuelle, à l'accès à des installations sanitaires propres et à l'eau potable. Les mêmes directives s'appliquent à toutes les installations sociales et aux logements des employés, s'ils sont fournis par l'entreprise. Tous les travailleurs doivent avoir le droit de s'absenter de situations présentant un risque important sans demander l'autorisation de l'entreprise. L'entreprise qui respecte le code confie la responsabilité de la santé et de la sécurité à un cadre supérieur et associe les travailleurs à l'analyse des risques et des dangers pour la santé.

2.9 Liberté d'association et de négociation collective

Le droit des travailleurs de créer et d'adhérer à des organisations de représentation des travailleurs, y compris des syndicats de leur choix, et le droit de négocier collectivement doivent être reconnus. Dans les situations et les pays où les droits à la liberté d'association et à la négociation collective sont limités par la loi, des possibilités alternatives d'association indépendante et libre et de négociation collective doivent être autorisées. Les représentants des travailleurs doivent être protégés contre la discrimination, le harcèlement, l'intimidation ou les représailles. Ils doivent avoir libre accès aux travailleurs afin de s'assurer qu'ils puissent exercer leurs droits de manière pacifique et dans le respect de la loi.

2.10 Droits des communautés locales

Les fournisseurs doivent respecter les droits locaux, nationaux, internationaux et traditionnels relatifs à la terre, à l'eau et aux ressources, en particulier ceux des communautés autochtones. Si des changements d'utilisation des terres autorisés par la loi sont effectués ou si l'eau ou les ressources des communautés locales sont utilisées ou affectées, les fournisseurs doivent obtenir le consentement libre, préalable et éclairé des communautés concernées et documenter ce processus. Les expulsions forcées illégales ne sont pas autorisées.

3. protection du climat et de l'environnement

3.1 Protection du climat

Toutes les entreprises partenaires sont encouragées à réduire leurs émissions de gaz à effet de serre. Le processus d'amélioration continue concernant la réduction des propres émissions est au premier plan. Les partenaires commerciaux examinent en outre la prévention des émissions tout au long de leur chaîne de création de valeur.

3.2 Protection de l'environnement

Les entreprises qui entretiennent des relations commerciales avec la société anonyme heristo doivent respecter toutes les lois et réglementations internationales en vigueur en matière de protection de l'environnement. En outre, elles s'engagent à travailler en permanence à la minimisation des nuisances environnementales. Cela signifie en particulier : empêcher le rejet de substances dangereuses dans l'environnement ; respecter les normes environnementales en matière de traitement des eaux usées, d'émissions et de gestion des déchets ; étiqueter correctement et stocker en toute sécurité les produits chimiques et autres substances dangereuses ; améliorer l'efficacité énergétique ; minimiser l'utilisation des ressources naturelles (y compris l'eau, les matières premières minérales, les matières premières agricoles et les énergies fossiles).

Les fournisseurs s'assurent que tous les permis et autorisations environnementaux nécessaires sont disponibles, à jour et respectés.

En tant que fournisseur du groupe d'entreprises heristo, nous vous assurons que nous mettrons en œuvre toutes les exigences de ce CdC en notre âme et conscience et que nous vous informerons immédiatement de toute infraction éventuelle.

Date

Signature du fournisseur