



cfe

CHANGING
FOR GOOD

HUMAN RIGHTS POLICY

1. GÉNÉRALITÉS – Champ d'action & objectifs

Cette politique s'applique dans le monde entier à tous les directeurs et employés, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, permanents ou temporaires, travaillant sous contrat ou en tant qu'indépendant (Personnel) de COMPAGNIE D'ENTREPRISES CFE et de ses filiales, entités affiliées et succursales (COMPAGNIE D'ENTREPRISES CFE). En outre, toute Tierce Partie avec laquelle nous faisons des affaires doit également respecter et agir conformément à nos valeurs et principes éthiques. Les valeurs fondamentales de COMPAGNIE D'ENTREPRISES CFE régissent la façon de travailler les uns avec les autres, avec les partenaires commerciaux et avec les communautés.

Le Code d'éthique et d'intégrité des affaires de COMPAGNIE D'ENTREPRISES CFE (Code) exige que nos activités soient toujours menées avec respect, intégrité et en conformité avec toutes les lois et réglementations applicables. COMPAGNIE D'ENTREPRISES CFE souhaite que tous ses partenaires commerciaux adhèrent aux mêmes principes, ce qui préserve également la réputation de COMPAGNIE D'ENTREPRISES CFE.

La présente politique définit les principes de base en matière de droits de l'homme.

2. POLITIQUE GÉNÉRALE CONCERNANT LES DROITS DE L'HOMME, Y COMPRIS LES DROITS DU TRAVAIL

Le respect des droits de l'Homme de chaque individu est essentiel pour COMPAGNIE D'ENTREPRISES CFE et au cœur de nos valeurs fondamentales. Nous respectons et protégeons les droits de l'Homme et veillons à n'exploiter personne, où que nous travaillions dans le monde. Toutes les personnes avec lesquelles nous faisons des affaires doivent respecter les mêmes normes. Nous ne tolérerons jamais l'esclavage, le travail des enfants, le travail forcé ou obligatoire ou le trafic d'êtres humains. Nous respectons les libertés et les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations unies.

Notre politique des droits de l'Homme est alignée sur notre Code et est supervisée par le département juridique de COMPAGNIE D'ENTREPRISES CFE et celui des ressources humaines.



cfe

CHANGING
FOR GOOD

2.1 Égalité des chances et pratiques d'embauche

COMPAGNIE D'ENTREPRISES CFE est un employeur qui respecte l'égalité des chances. Nous veillons à ce que l'ensemble de notre Personnel bénéficie de l'égalité des chances en matière de recrutement, de développement de carrière, de formation et de rémunération. Nous pensons qu'il est crucial de créer une culture inclusive où chaque individu peut s'épanouir.

Notre processus de sélection pour le recrutement est basé sur le mérite, de sorte que tous les candidats possédant les compétences et l'expérience souhaitées seront pris en considération pour le poste vacant. Le candidat retenu sera la personne qui répond le mieux aux exigences spécifiques du poste proposé.

Les compétences, les prestations et l'expérience constituent la base du développement, de la formation, de la rémunération et de la progression professionnelle. Nous ne tolérons aucun traitement injuste, quel qu'il soit.

2.2 Le travail des enfants

Nous nous engageons à respecter les lois et règlements relatifs à l'âge minimum de travail dans tous les pays où nous offrons de l'emploi. Nous interdisons l'embauche de personnes âgées de moins de 18 ans pour des emplois, y compris des stages, qui impliquent des tâches dangereuses.

Par conséquent, nous veillons à ce que :

- au moment de l'embauche, l'âge de tout le Personnel (permanent ou non) soit vérifié ;
- s'il y a un doute sur l'âge, aucun emploi ne soit proposé ;
- si l'on découvre un cas de travail des enfants, le responsable concerné soit informé immédiatement et que des mesures soient dès lors prises sans délai pour corriger la situation. Les employés et les responsables ont l'obligation de signaler les activités de travail des enfants dont ils sont témoins, qu'ils supposent, ou qui leur sont signalées.

2.3 Le travail forcé

Nous interdisons le recours au travail forcé, défini comme un travail ou des services extorqués à une personne sous la menace ou la sanction, ce qui inclut des sanctions pénales et la perte de droits et de privilèges, lorsque la personne ne s'est pas proposée volontairement. Il comprend l'esclavage et l'enlèvement, l'utilisation abusive de travaux publics et des prisons, le recrutement forcé, la servitude pour dettes et les travailleurs domestiques en situation de travail forcé, ainsi que le trafic d'êtres humains interne ou international.



cfe

CHANGING
FOR GOOD

Nous veillons toujours à ce que :

- tout le Personnel soit informé des conditions de son emploi, c'est-à-dire de la description du poste, des heures de travail, etc. ;
- les employés travaillent volontairement et qu'ils ne s'engagent pas dans le travail forcé ou ne le soutiennent pas ;
- le Personnel soit libre de mettre fin à son emploi pour autant qu'il ait donné le préavis légal correct à son employeur ;
- nous ne nous engageons pas dans le trafic d'êtres humains, ni ne le soutenons.

2.4 Heures de travail, salaires et avantages extra-légaux

Nous évaluons les prestations par rapport aux exigences du poste et tenons compte des conditions commerciales et des comparaisons de marché appropriées pour établir la rémunération. Nous rémunérerons les employés avec des salaires et des avantages extra-légaux qui atteignent ou dépassent sans délai le minimum légal requis et communiquerons clairement à tous les employés le salaire qui leur est dû.

En outre, le salaire versé aux travailleurs est conforme à la législation applicable en matière d'heures supplémentaires et d'avantages extra-légaux.

Tout recours à une main-d'œuvre temporaire, détachée et externalisée sera conforme à la législation locale.

2.5 Liberté d'association et droit à la négociation collective

Nous reconnaissons le rôle des travailleurs légaux et indépendants et des organisations représentatives des employés dans la création d'un environnement de travail constructif. Lorsque les employés sont représentés par des syndicats légalement reconnus ou par un autre organisme d'employés reconnu, nous nous engageons à établir un dialogue constructif avec leurs représentants librement choisis.

Nous négocierons de bonne foi avec ces représentants.

2.6 Un lieu de travail sain et sûr

La sécurité et la santé de notre Personnel sont d'une importance capitale et constituent en permanence notre première priorité. Notre politique est de fournir un lieu de travail sûr et sain et de nous conformer aux lois et règlements applicables en matière de sécurité et de santé, ainsi qu'aux exigences internes. Nous nous efforçons de fournir et de maintenir un lieu de travail sûr, sain et productif, en consultation avec notre Personnel et/ou ses



cfe

CHANGING
FOR GOOD

représentants, en traitant et en remédiant aux risques identifiés d'accidents, de blessures et d'impacts sur la santé.

2.7 Le sécurité sur le lieu de travail

Nous nous engageons à maintenir un lieu de travail exempt de violence, d'intimidation et d'autres conditions dangereuses ou perturbatrices dues à des menaces internes et externes. Des mesures de sécurité pour le Personnel sont fournies selon les besoins et sont maintenues dans le respect de leur vie privée et de leur dignité.

2.8 Discrimination, harcèlement et mesures disciplinaires

Nous attendons de notre Personnel qu'il traite les autres avec respect et qu'il évite les situations qui pourraient être perçues comme inappropriées. Les commentaires, les critiques et les confrontations doivent toujours être formulés de manière appropriée et respectueuse, en tenant compte des sensibilités culturelles, car ce qui est acceptable dans une culture peut ne pas l'être dans une autre. L'absence de discrimination est un droit humain fondamental. Les travailleurs ne doivent pas être discriminés en raison de leur sexe, de leur âge, de leur race, de leur religion ou de toute autre caractéristique qui n'est pas directement liée à leurs prestations professionnelles. Nous nous engageons à ce que le lieu de travail de COMPAGNIE D'ENTREPRISES CFE soit exempt de harcèlement, y compris de harcèlement et d'abus sexuels.

Nous considérons ces comportements, ainsi que les éventuelles représailles contre une personne qui a déposé une plainte ou donné des informations concernant d'éventuelles violations de cette politique des droits de l'homme, comme indésirables, importuns et offensants, et nous ne les tolérerons pas.

Les accusations de discrimination, de harcèlement ou d'abus, lorsqu'elles sont fondées, donneront lieu à des mesures disciplinaires qui peuvent prendre la forme d'un avertissement sévère ou d'un licenciement, en fonction de la situation et de l'avis du département des ressources humaines de notre entreprise, et peuvent également donner lieu à des poursuites judiciaires. En outre, les accusations fausses et malveillantes en matière de discrimination, de harcèlement ou d'abus, et lorsqu'établies, donneront lieu à une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Ces mesures seront prises par le département des ressources humaines de notre entreprise et pourront également donner lieu à des poursuites judiciaires.