



# Code de conduite pour les partenaires commerciaux

## Préambule

Le groupe Schwarz accorde une importance capitale à la durabilité écologique et sociale dans le cadre de sa collaboration avec ses partenaires commerciaux et tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Le présent code de conduite pour les partenaires commerciaux décrit à cet égard les principes de base de notre collaboration avec nos partenaires commerciaux.

Ces principes représentent des standards minimums applicables à nos relations commerciales. Le code de conduite s'appuie sur les principes mondialement reconnus suivants :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- le Pacte Mondial de l'ONU ;
- les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'ONU ;
- la Convention relative aux droits de l'enfant de l'ONU ;
- la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de l'ONU ;
- les Principes directeurs pour les entreprises multinationales de l'OCDE ;
- les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) ;
- l'Accord de Paris sur le climat.

Il y a lieu de respecter les lois et prescriptions en vigueur, notamment nationales, qui s'appliquent dans les pays où le partenaire commercial opère, ainsi que les principes contenus dans le présent code de conduite. De toutes les règles en vigueur, celle qui est la plus à même de permettre l'atteinte de l'objectif de protection est toujours déterminante.

En outre, il convient de garantir la mise en œuvre et le suivi des normes indiquées au moyen d'une procédure interne à l'entreprise adéquate.

Toute forme de corruption est proscrite. En outre, le partenaire commercial doit observer toutes les normes professionnelles applicables dans sa branche.

Pour faciliter la lecture du présent document, seule la forme masculine est utilisée ci-après sans discrimination.

## 1. Travail

### 1.1. Interdiction de discrimination

Le partenaire commercial interdit toute forme de discrimination. Personne, en particulier, n'est pénalisé en raison de son âge, de son sexe, de son orientation sexuelle, d'une grossesse, d'un handicap, de sa nationalité, de son origine ethnique, de sa couleur de peau, de sa religion ni de ses convictions, de ses opinions politiques, de son milieu social ni de son état civil. Il y a discrimination dès lors qu'une personne est pénalisée en raison des caractéristiques susmentionnées ou de toute autre circonstance objectivement injustifiée.

L'égalité des chances entre femmes et hommes doit être garantie dans tous les aspects de la formation et du développement personnel et professionnel.

## 1.2. Traitement équitable

Le partenaire commercial exclut tout recours à du travail forcé ainsi qu'à du travail forcé en captivité. Il veille à empêcher tout traitement dégradant ou inhumain au travail tel que le harcèlement sexuel, les punitions corporelles, les atteintes à la liberté psychique ou corporelle et les propos insultants de collaborateurs. Il est en outre interdit de menacer des collaborateurs d'un tel traitement.

## 1.3. Salaires et temps de travail

Le partenaire commercial respecte l'ensemble des lois, prescriptions et normes de sa branche en vigueur concernant les salaires et le temps de travail. Les salaires et autres allocations doivent satisfaire au minimum aux règles légales ainsi qu'aux normes du secteur local de la transformation. Ils doivent être clairement définis et versés régulièrement et en totalité. Le but est que les collaborateurs perçoivent des salaires et autres allocations couvrant leurs frais de subsistance dès lors que les salaires minimums légaux ne sont pas suffisants à cet égard. D'éventuelles déductions au titre de prestations en nature ne sont autorisées qu'à condition d'être limitées et proportionnées à la valeur de la prestation en nature. Le partenaire commercial paie ses cotisations sociales légales et accorde à ses collaborateurs les prestations auxquelles ces derniers peuvent prétendre en vertu du droit national (p. ex. prestations d'assurance, majorations pour heures supplémentaires et congés payés).

Qui plus est, la composition de la rémunération des collaborateurs doit leur être communiquée régulièrement et sous une forme claire. Les obligations résultant du rapport de travail doivent être consignées sous la forme textuelle et fournies au collaborateur sous la forme d'un contrat de travail. Le partenaire commercial ne retient aucun montant sur le salaire au titre d'outils de travail.

Les collaborateurs ne travaillent pas plus que le temps de travail légal autorisé. Les jours de congés définis par la loi sont respectés. Par ailleurs, il est interdit d'exiger des collaborateurs qu'ils travaillent régulièrement plus de 48 heures par semaine, ou 60 heures par semaine en comptant les heures supplémentaires. De telles heures supplémentaires doivent être rémunérées séparément conformément à la législation nationale ou compensées par des congés. Chaque collaborateur a droit à au moins un jour de congés après six jours de travail consécutifs.

## 1.4. Liberté d'association

Le partenaire commercial respecte la liberté d'association de ses collaborateurs. Les collaborateurs ont le droit de se réunir conformément aux lois applicables, ainsi qu'à fonder des syndicats et des instances représentatives des collaborateurs ou à adhérer à de tels syndicats et/ou instances. Qui plus est, les collaborateurs possèdent un droit de négociation collective en vue de résoudre des problématiques liées aux postes de travail et aux salaires.

En aucun cas l'exécution de tels droits ne saurait justifier de représailles.

## 1.5. Sécurité et santé

Le partenaire commercial veille à la sécurité de l'environnement de travail. Les postes et équipements de travail doivent satisfaire aux lois et prescriptions applicables. Toute violation des droits de l'homme au poste de travail ou dans des structures de l'entreprise est interdite. En outre, il y a lieu de respecter les exigences en matière de protection-incendie et de premiers secours.

Les jeunes gens, en particulier, ne doivent pas être exposés à des circonstances dangereuses, précaires ou malsaines susceptibles de compromettre leur santé et leur développement. Les collaborateurs doivent participer régulièrement à des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail. Une propreté suffisante doit en outre être garantie aux postes de travail. Si le partenaire commercial fournit des hébergements à ses collaborateurs, les mêmes exigences s'appliquent à ces locaux.

Un préposé à la santé et à la sécurité des collaborateurs responsable de la mise en place et du respect des normes de santé et de sécurité au travail doit être désigné au sein de la direction.

### **1.6. Mesures disciplinaires**

Les mesures disciplinaires doivent être conformes au droit national ainsi qu'aux droits de l'homme internationalement reconnus. Toute mesure disciplinaire excessive est à proscrire, notamment la rétention du salaire, de prestations sociales ou de documents (p. ex. pièces d'identité) ainsi que l'interdiction de quitter le poste de travail.

Le partenaire commercial respecte en outre le droit de résiliation de ses employés.

### **1.7. Travail des enfants et protection des mineurs**

Le partenaire commercial proscrit le travail des enfants et observe les prescriptions en matière de protection des mineurs. L'âge minimum d'admission à l'emploi ne doit pas être inférieur à l'âge auquel s'achève l'obligation de scolarisation. En aucun cas les collaborateurs ne doivent être âgés de moins de 15 ans, ou 14 ans si le droit national le permet en vertu de la Convention 138 de l'OIT.

Les réglementations nationales et les normes internationales de protection des mineurs doivent être observées. Par ailleurs, il est interdit de faire travailler des jeunes gens la nuit.

## **2. Environnement**

### **2.1. Législation sur la protection de l'environnement**

Le partenaire commercial observe les lois et règlements en vigueur en matière de protection de l'environnement.

Les locaux du partenaire commercial satisfont aux exigences de la législation relative aux déchets, de la protection contre les émissions polluantes et de la protection des eaux. Le partenaire commercial respecte toutes les prescriptions relatives aux substances dangereuses, notamment concernant leur stockage, leur manipulation et leur élimination. Il convient d'apprendre aux collaborateurs à manipuler les matériaux et substances dangereux.

### **2.2. Ressources et pollution**

Dans la mesure où des moyens raisonnables le permettent, il y a lieu sinon d'éviter, du moins de réduire tous types de pollution de l'environnement. La protection de l'environnement et du climat ainsi que la promotion de la biodiversité constituent une mission continue qui nécessite une amélioration systématique du niveau de protection par la réduction permanente de la consommation des ressources et la limitation des déchets. Le partenaire commercial déploie à cet égard des efforts adéquats dans le cadre de son activité.

## **3. Compliance**

### **3.1. Sous-traitants**

Les sous-traitants auxquels le partenaire commercial fait appel pour fournir ses prestations doivent respecter les normes édictées dans le présent code de conduite. Le partenaire commercial doit les informer du contenu du présent code de conduite et exiger de leur part qu'ils respectent les exigences et normes qui y sont décrites.

### **3.2. Signalement d'infractions et obligation de collaborer**

Si des éléments suggérant une infraction non négligeable au présent code de conduite sont portés à la connaissance du partenaire commercial, ce dernier doit le signaler immédiatement. Le partenaire commercial est tenu de fournir sur demande des renseignements par écrit sur des violations. Ces renseignements doivent contenir une description détaillée de l'infraction, l'indication des personnes en cause et la mention des conséquences survenues ou possibles de l'infraction (p. ex. mesures des pouvoirs publics). Si des clarifications sont menées concernant une infraction, le partenaire commercial apporte son concours. Ces informations sont fournies sous réserve de la sauvegarde des intérêts légitimes du partenaire commercial et du respect des droits des collaborateurs, notamment en matière de protection des données et du secret commercial. Il en va de même en cas d'infraction de la part de sous-traitants du partenaire commercial.

En outre, il y a lieu de mettre en place un système interne de signalement des infractions à ces normes ; les collaborateurs à l'origine de tels signalements ne doivent ni faire l'objet de mesures disciplinaires, ni être pénalisés.

### **3.3. Audits**

Le partenaire commercial permettra de s'assurer du respect du code de conduite. Pour ce faire, il fournira par écrit des renseignements sur demande et donnera la possibilité d'inspecter ses locaux. Aux fins d'un tel examen, le partenaire commercial donnera l'accès aux documents correspondants. Des tiers (p. ex. des auditeurs) peuvent être sollicités pour réaliser l'audit.

Sur demande, le partenaire commercial obtient des droits de contrôle équivalents de la part des sous-traitants auxquels il a recours pour fournir les prestations.

### **3.4. Résiliation**

En cas d'infraction aux obligations stipulées dans le présent code de conduite, il est permis de fixer un délai raisonnable pour remédier à la situation ou, si la nature de l'infraction ne le permet pas, de mettre le partenaire commercial en demeure. Si le partenaire commercial laisse le délai s'écouler sans remédier à la situation ou commet des infractions répétées, les rapports contractuels peuvent faire l'objet d'une résiliation exceptionnelle sans délai. En cas d'infractions graves ou répétées, les rapports contractuels peuvent être résiliés sans délai, y compris sans fixation de délai ni mise en demeure. D'autres droits, notamment la réclamation éventuelle de dommages-intérêts, ne s'en trouvent pas affectés.