



Annexe: Code de conduite pour les partenaires commerciaux

Préambule

Les sociétés du Groupe Schwarz, comprenant les branches commerciales Kaufland et Lidl, la branche environnementale PreZero, ainsi que Schwarz Produktion, Schwarz Dienstleistungen, Schwarz IT, et Schwarz Digital et d'autres sociétés, accordent une grande importance à la durabilité sociale et écologique. Elles sont conscientes de leur responsabilité tout au long de la chaîne d'approvisionnement, notamment leur responsabilité d'assurer le respect des droits de l'Homme, des normes sociales et environnementales.

Le présent code de conduite pour les partenaires commerciaux décrit les principes fondamentaux régissant la collaboration des sociétés du Groupe Schwarz avec leurs partenaires commerciaux, ainsi que les attentes liées aux droits de l'Homme et à l'environnement.

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

- la Charte internationale des droits de l'Homme ;
- 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 ;
- la Convention de Minamata ;
- la Convention de Stockholm ;
- la Convention de Bâle ;
- les Dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies (PMNU).

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 doivent être respectés. 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.

Les normes découlant des principes précités sont énumérées ci-après. Leur suivi et leur application seront assurés au moyen d'une procédure interne adéquate.

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

1. Travail



1.1 Principe de non-discrimination

Le partenaire commercial est tenu d'assurer l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre ses salariés, et de s'abstenir de toute forme de discrimination. À cet effet, il convient de tenir compte de la relation de travail dans son ensemble, notamment le recrutement, la formation, la formation continue, la rémunération, la promotion, le licenciement, la retraite ainsi que les mesures disciplinaires. Nul ne doit être discriminé ou défavorisé en raison notamment de son âge, de son handicap, de son origine ethnique, de sa situation familiale, de son sexe, de sa couleur de peau, de son affiliation à une organisation de travailleurs, de sa nationalité, de ses convictions politiques, religieuses ou philosophiques, de son orientation sexuelle, d'une grossesse, de son milieu social, d'autres caractéristiques personnelles ou d'autres circonstances qui sont objectivement injustifiées. Le partenaire commercial s'engage en outre à proscrire toute forme de discrimination.

1.2 Traitement respectueux

Le partenaire commercial 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, les propos injurieux et la violence verbale à l'égard des collaborateurs. Il est en outre interdit de menacer des collaborateurs d'un tel traitement.

1.3 Travail forcé et esclavage moderne

Le partenaire commercial exclut tout recours à du travail forcé. Le travail forcé s'entend de tout travail ou toute prestation exigés d'une personne sous la menace de sanctions et pour lesquels ladite personne ne s'est pas offerte de son plein gré.

Le partenaire commercial respecte l'interdiction de l'esclavage moderne ainsi que toute autre pratique analogue à l'esclavage. En font également partie, le servage ou toute autre forme de domination ou d'oppression dans l'environnement de travail, par exemple par le biais d'une extrême exploitation économique ou sexuelle ou d'une humiliation.

Le partenaire commercial respecte en outre le droit de ses employés de mettre fin au contrat de travail qui les lient.

1.4 Travail des enfants et protection des mineurs

Toutes les formes de travail des enfants sont interdites.

Les réglementations et législations nationales, ainsi que les normes internationales de protection des mineurs doivent être respectées. L'âge minimum d'admission à l'emploi ne doit pas être inférieur à l'âge légal 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. De plus, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent être soumis à des horaires de nuit.

1.5 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 avantages doivent satisfaire au



minimum aux règles légales ainsi qu'aux normes du secteur local de l'industrie de production. Ils doivent être clairement définis et versés régulièrement et en totalité. Les collaborateurs perçoivent des salaires et autres avantages couvrant leurs frais de vie courante dès lors que les salaires minimums légaux ne sont pas suffisants à cet égard. Les 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 droits auxquels ces derniers peuvent prétendre en vertu du droit national (par exemple : 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 de la relation de travail doivent être consignées sous la forme écrite 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 au-delà des heures de travail légalement autorisées, qui comprennent des temps de repos obligatoires. 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. Les 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.

1.6 Liberté d'association et négociation collective

Le partenaire commercial respecte la liberté d'association et de négociation collective de ses collaborateurs. Les collaborateurs ont le droit de se réunir conformément aux lois applicables, de 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 ainsi qu'un droit de grève prévu par la loi 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 des représailles.

1.7 Sécurité et santé

Le partenaire commercial garantit un environnement de travail sécurisé, le respect des normes de sécurité applicables, des mesures de sécurité suffisantes et des mesures visant à prévenir la fatigue mentale et physique excessive. Les postes et équipements de travail doivent satisfaire aux lois et prescriptions applicables. Toute violation des droits de l'Homme dans l'environnement de travail ou dans des structures de l'entreprise est interdite. En outre, les normes de sécurité incendie et de premiers secours doivent également être respectées.

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, 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 disposer d'une qualification relative aux exigences de l'activité et être régulièrement formés à la santé et la sécurité au travail. Une propreté suffisante doit en outre être garantie sur le lieu de travail. Si le partenaire commercial fournit des hébergements à ses collaborateurs, les mêmes exigences s'appliquent à ces locaux.



Un représentant doit être responsable de garantir un environnement de travail sûr et sain pour tous les collaborateurs. Il est également responsable de l'introduction et de la mise en œuvre des normes de santé et de sécurité sur le lieu de travail.

1.8 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 retenue sur salaire, de prestations sociales ou de documents (par exemple : pièces d'identité) ainsi que l'interdiction de quitter le lieu de travail.

Lorsqu'il déploie des forces de sécurité privées, le partenaire commercial prend les mesures de contrôle et d'instruction appropriées, notamment pour la prévention de la torture, de traitements cruels, inhumains ou dégradants, d'atteintes à la vie, à l'intégrité physique ou à la santé, ainsi qu'à la liberté d'association.

1.9 Droits fonciers

Le partenaire commercial respecte les droits fonciers prévalents et s'abstient de toute expulsion illicite et de toute privation illégale de terres, de forêts et d'eaux, dont l'exploitation garantit les moyens de subsistance d'un ou de plusieurs individus, notamment en cas d'acquisition ou d'aménagement.

2. Environnement

2.1. Législation sur la protection de l'environnement

Le partenaire commercial respecte les lois et règlements sur la protection de l'environnement ainsi que les interdictions découlant des conventions environnementales susmentionnées eu égard au mercure, aux polluants organiques persistants et aux déchets dangereux.

Les locaux du partenaire commercial satisfont aux exigences de la législation et de la réglementation 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

Le partenaire commercial ne provoque aucune dégradation du sol, pollution des eaux, pollution de l'air, émission sonore nocive ou consommation d'eau excessive, qui altèrent considérablement les ressources vitales permettant d'obtenir et de produire des aliments, privent de l'accès à l'eau potable, compliquent l'accès aux installations sanitaires ou pourraient porter atteinte à la santé d'un ou de plusieurs individus.

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 constante



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 Mise en œuvre le long de la chaîne d'approvisionnement

Le partenaire commercial garantit la mise en œuvre appropriée des dispositions du présent code de conduite tout au long de la chaîne d'approvisionnement et s'engage à les imposer à ses propres partenaires contractuels.

3.2 Système de signalement

Le partenaire commercial met en place un système interne de signalement des infractions aux normes figurant dans le présent code de conduite ; les collaborateurs à l'origine de tels signalements ne doivent pas faire l'objet de mesures disciplinaires ou discriminatoires.

3.3 Mesures correctives

En cas de violation déjà survenue ou imminente du code de conduite au sein de son propre domaine d'activité ou au sein de la chaîne d'approvisionnement du partenaire commercial, ce dernier s'engage :

1. à immédiatement tout mettre en œuvre pour mettre fin à ladite violation, à l'empêcher ou au moins à en limiter la gravité dans les plus brefs délais ;
2. sur demande des sociétés du Groupe Schwarz, à mettre en œuvre un concept établi pour la cessation ou la minimisation de la violation ;
3. sur demande des sociétés du Groupe Schwarz, à élaborer et mettre en œuvre conjointement avec ces dernières un plan pour la cessation, la prévention ou la minimisation de la violation.

3.4 Audits

Les sociétés du Groupe Schwarz sont en droit de réaliser un audit afin de vérifier le respect du présent code de conduite en fonction des risques et dans une juste proportion. À cet effet, le partenaire commercial, sur demande des sociétés du Groupe Schwarz, mettra à disposition toutes les informations et renseignements nécessaires et permettra aux sociétés du Groupe Schwarz, moyennant un préavis raisonnable, d'effectuer des visites au sein de ses locaux. Les sociétés du Groupe Schwarz peuvent également faire appel à un tiers tenu à une obligation de confidentialité pour cet audit. Les règles de protection des données ainsi que les secrets d'affaires et commerciaux du partenaire commercial doivent être respectés. Les droits d'audit prévus par d'autres dispositions ne sont pas affectés. Sur demande, le partenaire commercial obtiendra des sous-traitants auxquels il a recours pour fournir les prestations le droit pour les sociétés du Groupe Schwarz de réaliser un audit équivalent.

3.5 Résiliation

Toute violation des obligations découlant du présent code de conduite autorise les sociétés du Groupe Schwarz, notamment, à fixer un délai raisonnable au partenaire commercial pour remédier à la violation. Si le partenaire commercial n'a pas remédié à la violation dans ce délai, les sociétés du Groupe Schwarz pourront résilier les relations commerciales. En cas de violation grave, les relations commerciales



peuvent être résiliées sans délai ni mise en demeure préalable. Les entreprises du Groupe Schwarz ne sont pas tenues d'indemniser le partenaire commercial du dommage résultant de la résiliation.