



Politique générale du groupe relative aux droits de l'homme

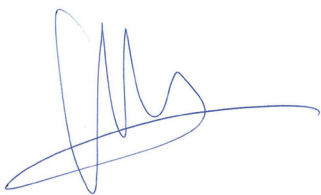
EFFECTIVE DATE: 01.07.2021

I. OBJET

Chez Firmenich, nous appliquons un modèle commercial de « capitalisme inclusif ». Cela signifie que nous développons notre activité tout en créant de la valeur à long terme pour toutes nos parties prenantes. La protection de la nature, la sécurité des communautés dans lesquelles nous opérons et le respect des droits de l'homme sont au cœur de notre stratégie commerciale et constituent un élément essentiel des efforts de notre entreprise pour contribuer aux Objectifs de Développement Durable (ODD). Notre objectif est de générer un impact positif sur les personnes, la planète et la société. Par conséquent, en tant qu'entreprise responsable, nous nous engageons à respecter les normes les plus élevées en matière de droits de l'homme dans toutes nos activités et celles de notre chaîne de valeur élargie.


Notre politique des droits de l'homme complète notre Code d'éthique et de conduite des affaires ainsi que notre Politique d'approvisionnement responsable. Cette politique décrit notre engagement et notre approche en matière de droits de l'homme, ainsi que nos attentes vis-à-vis de nos partenaires commerciaux. Nous pensons que la collaboration entre différents acteurs est essentielle pour promouvoir la mise en œuvre des droits de l'homme et accroître l'impact positif.

Nous demandons à chaque collègue et partenaire de Firmenich de respecter notre politique en matière de droits de l'homme et de l'intégrer dans toutes les activités de l'entreprise, qui ont un impact sur la vie des personnes et de leurs communautés dans le monde entier, chaque jour.



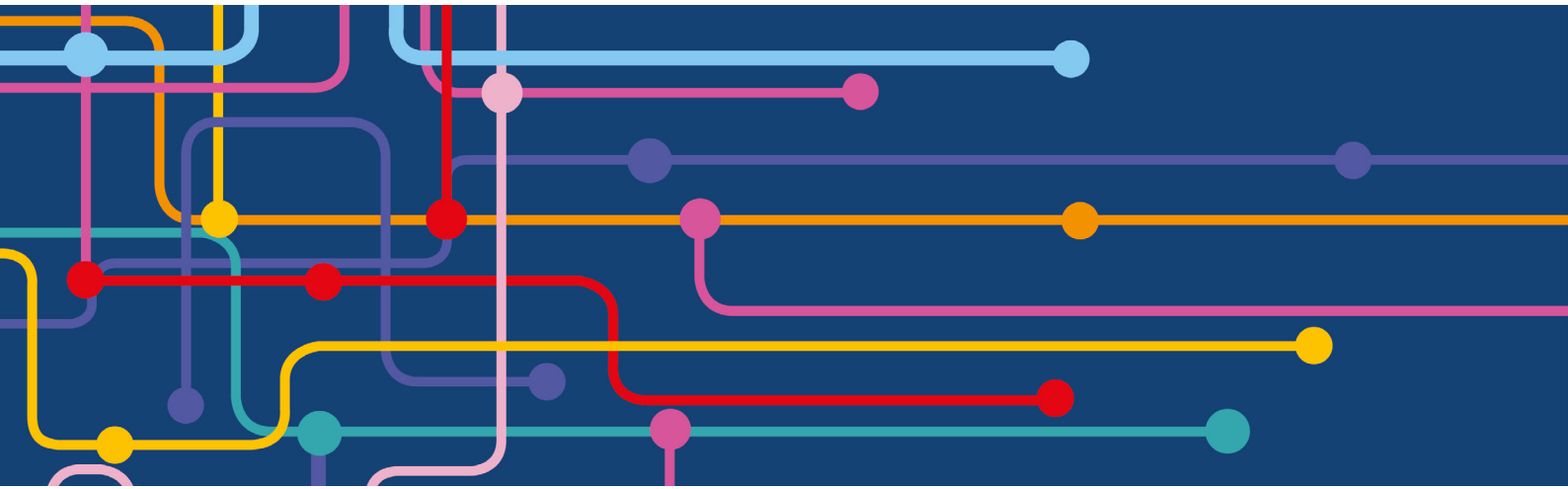
Gilbert Ghostine

Président Directeur Général, Firmenich



Mieke Van de Capelle

Directrice Générale des Ressources Humaines, Firmenich



II. OBJECTIF

Cette déclaration de politique générale se fonde sur la Charte internationale des droits de l'homme (composée de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels) et sur la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du

travail. En outre, les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les Dix

principes du Pacte mondial des Nations unies nous aident à mettre en œuvre notre engagement. En tant que signataire et entreprise LEAD du Pacte mondial des Nations Unies, nous sommes également impliqués dans la Plateforme d'action sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales qui soutient la mise en œuvre de nos engagements.

Cette politique s'applique à chaque employé(e), dirigeant et directeur de Firmenich, de ses filiales et sociétés affiliées dans le monde entier, ainsi qu'aux tiers agissant au nom de Firmenich. Il est de la responsabilité des employé(e)s, des dirigeants et des administrateurs de Firmenich de promouvoir une culture où les droits sont compris et respectés.

La politique s'applique également à tous nos fournisseurs, y compris les fournisseurs directs et indirects, et invite tous nos partenaires commerciaux à respecter les principes énoncés ici et à adopter une politique similaire au sein de leurs propres entreprises.

Nos employé(e)s et partenaires commerciaux sont censés respecter toutes les lois nationales sur les droits de l'homme dans les pays où ils travaillent. Lorsque la législation nationale et les normes internationales en matière de droits de l'homme diffèrent, nous nous efforçons de suivre la plus stricte d'entre elles.

PETITS EXPLOITANTS
AGRICILES



FOURNISSEURS DE
MATIERES PREMIERES



OPERATIONS DE
FIRMENICH



DISTRIBUTION
ET LOGISTIQUE



CLIENT





III. DÉCLARATION DE PRINCIPES

Firmenich adopte une approche de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme par laquelle nous :

1. Identifions et prévenons les risques liés aux droits de l'homme pour les personnes dans notre entreprise et notre chaîne de valeur ;
2. Intégrons les conclusions dans nos contrôles, systèmes et processus internes ;
3. Suivons l'efficacité de nos actions et de notre influence ;
4. Communiquons avec nos parties prenantes internes et externes

Cette politique guidera toutes les stratégies, la gestion et les actions liées aux droits de l'homme.

IV. ÉLÉMENTS D'UNE CULTURE RESPECTUEUSE DES DROITS

GOVERNANCE ET RESPONSABILITÉ

Cette politique a été approuvée par notre PDG qui supervise notre travail sur les droits de l'homme avec le soutien de notre Directeur/trice des Ressources Humaines (CHRO). Afin de garantir l'intégration des droits de l'homme dans toutes les divisions de l'entreprise, des opérations aux services juridiques et de conformité, nous avons créé un Comité des droits de l'homme interdivisionnel dirigé par notre CHRO. Le Comité surveille les priorités et les progrès de notre travail en matière de droits de l'homme.

La propriété et la gestion de chaque domaine d'action sont attribuées à la division et à la fonction concernées au sein de notre entreprise. Nous rendrons compte de notre engagement en faveur des droits de l'homme et de nos activités sur une base annuelle dans notre rapport sur les performances et la durabilité publié chaque année en octobre.



ENGAGEMENT AVEC LES PARTIES PRENANTES

Nous nous engageons avec les parties prenantes, en particulier avec celles qui risquent le plus d'être gravement touchées, et nous affinons notre approche à mesure que nous améliorons nos connaissances. Nous entretenons un dialogue étroit avec nos employé(e)s par le biais de plusieurs activités de communication et d'engagement et nous nous engageons auprès de nos fournisseurs par le biais du déploiement de notre Politique d'approvisionnement responsable.

MÉCANISMES DE RÉCLAMATION

Les employé(e)s de Firmenich et les autres parties prenantes qui subissent un impact négatif des activités ou des relations commerciales de notre entreprise disposent de canaux appropriés pour signaler tout problème et bénéficient également d'un recours efficace si nécessaire. Nous utilisons des mécanismes de réclamation tels que la hotline Firmenich pour signaler des problèmes en toute confidentialité. La hotline est ouverte aux employé(e)s et aux partenaires externes.

FORMATION

Nous continuons à sensibiliser nos employé(e)s aux droits de l'homme par le biais de formations et d'engagements avec des partenaires experts. Nous cherchons à former des publics cibles avec des outils appropriés afin qu'ils puissent intégrer davantage les droits de l'homme dans leur rôle et leur fonction au quotidien.



V. EXIGENCES DE LA POLITIQUE

Nous concentrons nos efforts sur les droits de l'homme qui sont les plus menacés en raison de la gravité de l'impact là où une réponse tardive les rendrait irrémédiables, cela aussi bien dans nos opérations que dans nos chaînes d'approvisionnement. Nous avons identifié six domaines d'intervention prioritaires : une rémunération juste, le travail des enfants, le travail forcé, la voix des travailleurs, la voix des communautés et la santé et la sécurité.

Nous agissons conformément à la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les principes et droits fondamentaux au travail. En tant que signataire du Global Compact des Nations Unies, Firmenich promeut le travail décent dans les chaînes mondiales d'approvisionnement et collabore avec ses fournisseurs pour atteindre cet objectif.

Conformément à notre Politique d'approvisionnement responsable, nous attendons de nos fournisseurs qu'ils examinent notre Politique en matière de droits de l'homme et qu'ils développent leurs propres engagements en matière de respect des droits de l'homme dans le cadre de leurs propres activités. Nous invitons nos fournisseurs à prendre en compte la liste des domaines d'intervention ci-dessous pour identifier les droits de l'homme les plus menacés dans leurs activités. La liste des domaines d'intervention ci-dessous peut varier légèrement en fonction de leurs évaluations respectives. Lorsque l'application de certaines exigences, telles qu'une rémunération juste, dépend de différents

référentiels et méthodologies, nous invitons nos fournisseurs à nous contacter et nous engageons à collaborer avec eux pour satisfaire ces exigences.

RÉMUNÉRATION JUSTE

Ⓢ DE QUOI S'AGIT-IL ?

Une rémunération juste fait référence à un salaire décent et à des pratiques adaptées au marché, offrant une récompense et une reconnaissance adéquates.

❓ POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?

Une rémunération juste contribue au travail décent sur lequel nous nous engageons et que nous promouvons dans nos opérations et notre chaîne d'approvisionnement. La rémunération d'un salaire décent est essentielle à l'atteinte d'un niveau de vie décent pour nos employés et leurs familles, tandis qu'un salaire de base compétitif en adéquation avec les pratiques du marché et des avantages sociaux ou programmes de reconnaissance nous permettent d'attirer, de motiver et de retenir les meilleurs talents.

EXIGENCE DE LA POLITIQUE

Garantir un salaire décent défini selon les meilleures pratiques et couvrant les besoins fondamentaux des employés et de leurs familles.

Mettre en œuvre des principes responsables de rémunération juste : diversité et appartenance, récompense des performances, alignement de la stratégie commerciale, compétitivité du marché, transparence et accessibilité.

V. | EXIGENCES DE LA POLITIQUE

HEURES DE TRAVAIL

⊕ DE QUOI S'AGIT-IL ?

Les heures de travail reflètent le nombre maximal d'heures pendant lesquelles les employé(e)s peuvent être appelés à exercer leurs fonctions sur une base quotidienne, mensuelle ou annuelle.

❓ POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?

Nous voulons protéger la santé et la sécurité de nos employé(e)s en leur garantissant qu'ils travaillent dans le respect des exigences légales en matière de temps de travail sur les marchés où nous opérons et qu'ils bénéficient de congés annuels payés..

EXIGENCE DE LA POLITIQUE

Respecter les directives et exigences légales relatives au temps de travail et aux congés payés, tout en adoptant des normes plus avantageuses le cas échéant.

LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET CONVENTIONS COLLECTIVES

⊕ DE QUOI S'AGIT-IL ?

La négociation collective est un moyen pour les travailleurs et les employeurs de se mettre d'accord sur des questions qui affectent l'environnement de travail.

❓ POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?

Les droits à la liberté d'association et à la négociation collective sont qualifiés de « droits habilitants » car ils peuvent aider à réaliser des conditions de travail décentes mais aussi contribuer au développement économique et social. Nous reconnaissons que les accords négociés peuvent jouer un rôle positif en améliorant l'engagement des employé(e)s et les performances de l'entreprise en contribuant au bien-être des individus.

EXIGENCE DE LA POLITIQUE

Respecter le droit des employé(e)s de former ou d'adhérer librement à un syndicat et leur donner la parole par le biais de conventions collectives.

DIVERSITÉ ET APPARTENANCE

⊕ DE QUOI S'AGIT-IL ?

Toutes les personnes, indépendamment de leur sexe, de leur âge, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leur religion, de leur état civil, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur expérience, de leur statut socio-économique, de leurs capacités, doivent bénéficier de chances équitables et égales en matière de recrutement, de rémunération et de développement de carrière.

❓ POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?

Chez Firmenich, nous sommes profondément convaincus que la diversité et, surtout, un environnement de travail où tous nos collègues se sentent à leur place, stimulent l'innovation et la croissance du marché. Elle permet également à Firmenich de mieux comprendre et de mieux répondre à sa clientèle diverse et changeante dans le monde entier, ainsi que de s'adapter aux changements sociétaux. Cultiver un sentiment d'appartenance nous procure un avantage concurrentiel car cela nous permet d'attirer, de développer et de retenir les personnes les plus talentueuses et les plus diverses.

EXIGENCE DE LA POLITIQUE

Favoriser une culture d'appartenance et offrir un environnement de travail prospère où chacun est respecté, entendu et valorisé.

HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION

⊕ DE QUOI S'AGIT-IL ?

La discrimination est le traitement injuste d'une personne par rapport à une autre, tandis que le harcèlement peut prendre de nombreuses formes, notamment des activités de repréailles ou d'intimidation ou des comportements hostiles tels qu'un langage offensant ou des plaisanteries inappropriées.

V. | EXIGENCES DE LA POLITIQUE

❓ POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?

Le harcèlement est destructeur de l'environnement d'équipe que nous cherchons à favoriser et peut entraîner une perte de motivation, une réduction de la productivité et un manque de confiance envers les collègues au travail.

EXIGENCE DE LA POLITIQUE

Créer et maintenir un environnement de travail exempt de harcèlement et de discrimination, où les employé(e)s sont traités avec dignité et respect.

TRAVAIL DES ENFANTS

⊕ DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le travail des enfants ¹ est un travail qui prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et qui est nuisible à leur développement physique et mental². Si l'âge minimum auquel un enfant peut être employé est de 15 ans, cet âge peut être porté à 18 ans en cas de travail dangereux.³

❓ POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?

Le travail des enfants est répandu dans toute l'Afrique, l'Asie, l'Amérique latine et les Caraïbes et est commun dans tous les sous-secteurs de l'agriculture. L'un des principaux défis à relever pour lutter contre le travail des enfants consiste à déterminer s'il existe ou non.

EXIGENCE DE LA POLITIQUE

Interdire le travail des enfants et collaborer avec les autres acteurs de la chaîne d'approvisionnement pour identifier les problèmes potentiels. S'il s'avère que des enfants travaillent, Firmenich et ses partenaires commerciaux veillent à ce qu'ils se réadaptent et aident les enfants à aller à l'école.

TRAVAIL FORCÉ

⊕ DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le travail forcé est souvent appelé esclavage moderne ou traite des êtres humains et désigne un travail ou un service qui est imposé à une personne sous la menace d'une sanction et que cette personne n'a pas offert volontairement.

❓ POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?

Nous sommes conscients que les cas d'esclavage moderne dans les opérations et les chaînes d'approvisionnement des entreprises sont en augmentation et nous nous efforçons d'en faire un point d'attention lors de l'audit et de l'examen des pratiques dans notre chaîne de valeur.

EXIGENCE DE LA POLITIQUE

Interdire le travail forcé, collaborer avec les acteurs de la chaîne d'approvisionnement pour identifier les risques associés et chercher des solutions dans le cas où le travail forcé pourrait constituer un risque.

DROITS FONCIERS

⊕ DE QUOI S'AGIT-IL ?

Pour de nombreuses personnes, la terre est une source de subsistance et est au cœur des droits économiques. Chaque personne dépend, dans une certaine mesure, de la terre pour satisfaire ses besoins humains fondamentaux tels que l'eau, la nourriture, le logement, etc.

1 L'OIT et le code de base de l'Initiative pour le commerce éthique définissent un enfant comme toute personne âgée de moins de 18 ans et précisent que 15 ans est l'âge minimum auquel un enfant peut être employé, à moins que la législation locale sur l'âge minimum ne stipule un âge plus élevé pour le travail ou la scolarité obligatoire, auquel cas l'âge le plus élevé s'applique. 2 Définition du travail des enfants selon l'OIT. 3 Défini par l'article 3 (d) de la Convention de l'OIT concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, 1999 (n° 182) comme : (d) les travaux qui, par leur nature ou les circonstances dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

V. | EXIGENCES DE LA POLITIQUE

❓ POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?

Les activités commerciales (par exemple, l'expansion des usines, les nouvelles infrastructures, la production de cultures, etc.) peuvent entraîner des expulsions forcées, des déplacements et l'insécurité alimentaire. Il est important que les plans de développement et les activités d'approvisionnement de Firmenich n'aient pas d'impact négatif sur les communautés locales ou les individus.

EXIGENCE DE LA POLITIQUE

Respecter les droits et les titres de propriété et les terres des individus, des populations autochtones et des communautés. Dans les cas où des problèmes sont soulevés, nous collaborons avec d'autres acteurs de la chaîne d'approvisionnement afin d'identifier les risques associés et de trouver des solutions tout en respectant les principes du consentement libre, préalable et éclairé.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

⊕ DE QUOI S'AGIT-IL ?

La santé et la sécurité au travail sont le maintien et la promotion de la santé et de la capacité de travail des travailleurs ; l'amélioration de l'environnement de travail et du travail pour qu'ils deviennent propices à la sécurité et à la santé ; et le développement des organisations de travail et des cultures de travail dans une direction qui soutient la santé et la sécurité au travail⁴.

❓ POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?

Les droits de l'homme commencent par la santé et la sécurité au travail de tous nos employé(e)s, des bureaux et laboratoires aux sites de production. Notre objectif est de ne causer aucun préjudice à nos employé(e)s, à leurs familles, aux communautés dans lesquelles nous opérons, à nos partenaires commerciaux et à nos clients.

EXIGENCE DE LA POLITIQUE

Fournir un lieu de travail sûr, sain et sécurisé et s'efforcer de s'améliorer en permanence pour atteindre et maintenir les meilleures normes de santé, de bien-être, de sûreté et de sécurité.

SANTÉ MENTALE

⊕ DE QUOI S'AGIT-IL ?

La santé mentale est un état de bien-être dans lequel un individu prend conscience de ses propres capacités, peut faire face aux stress normaux de la vie, peut travailler de manière productive et est capable d'apporter une contribution à sa communauté⁵.

❓ POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?

Au cours d'une année donnée, plus d'une personne sur quatre dans la population générale et un travailleur sur six sont susceptibles de souffrir d'un problème de santé mentale. Notre objectif est de sensibiliser le public afin de briser la stigmatisation de la santé mentale, de renforcer la résilience et la capacité d'adaptation, et de permettre l'accès aux traitements et aux services.

EXIGENCE DE LA POLITIQUE

Favoriser un environnement de travail sain où nos employé(e)s peuvent être eux-mêmes au travail, se sentir positifs et confiants pour aborder l'avenir avec agilité.

VI. | EXCEPTIONS

Les exceptions à cette politique doivent être approuvées par le responsable de la politique.

⁴ Selon la définition de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Organisation mondiale de la santé (OMS)

⁵ Selon la définition de l'Organisation mondiale de la santé (OMS)

VII. GESTION DE LA POLITIQUE

Les questions et les commentaires concernant cette politique doivent être soumis à

global.sustainability@firmenich.com

Version	Date de publication	Date d'entrée en vigueur	Finalité de la modification
1	14 04 2018	14 04 2018	Nouvelle publication de la politique
2	29 06 2020	1er juillet 2020	<ul style="list-style-type: none">• Fusion de la norme de responsabilité sociale (Social Accountability Standard, SAS) et de la Déclaration de Politique des droits de l'homme.• Étendre la déclaration à une politique.
3	17 06 2021	01 07 2021	<ul style="list-style-type: none">• Clarifier nos attentes envers nos fournisseurs• Mettre à jour et énumérer la liste de nos domaines d'intervention prioritaires• Mettre à jour le texte et la terminologie de la rémunération juste• Référencer notre politique de diversité et d'appartenance



VIII. REFERENCES

Cette politique doit être lue en conjonction avec les documents suivants :

- **Code d'éthique;**
- **Politique Générale sur la diversité et l'appartenance;**
- **Politique d'approvisionnement responsable;**
- **Déclaration sur l'esclavage moderne.**

Vous trouverez nos politiques sur ce [lien](#)

IX. ANNEXE

DÉFINITIONS

Travail des enfants : L'OIT (l'Organisation Internationale du Travail) et le Code de l'Initiative pour le Commerce Ethique définissent un enfant comme toute personne âgée de moins de 18 ans et que l'âge minimum auquel un enfant peut être employé est de 15 ans, à moins que la loi locale sur l'âge minimum ne précise un âge plus élevé pour le travail ou la scolarité obligatoire, auquel cas l'âge le plus élevé s'applique.

Travail forcé : Les formes de travail forcé comprennent le travail en prison, le travail en servitude et toutes les formes de trafic moderne.

Nos opérations : Les activités de Firmenich, notamment la recherche et le développement, la fabrication, le marketing et les ventes.

Fournisseur : Toute partie externe avec laquelle nous avons (ou prévoyons d'avoir) des relations commerciales qui créent de la valeur pour notre entreprise et nos clients.

Fournisseur direct : Une personne ou une organisation qui fournit des matières premières et des matériaux d'emballage.

Fournisseur indirect : Un individu/organisation qui fournit des fournitures et des services

Principes directeurs de l'ONU : Ensemble de lignes directrices destinées aux États et aux entreprises pour prévenir, traiter et réparer les atteintes aux droits de l'homme commises dans le cadre d'opérations commerciales.