

Manuel de politique d'entreprise

CPM 10.16

Politique des Droits Humains

Date d'entrée en vigueur : 1er Mars 2024

Approuvé par le Conseil d'administration de Swiss Steel Holding AG et le Conseil d'administration de Swiss Steel Holding AG



Contenu

1	Préambule	2
2	Fonctionnement de la présente Politique	3
	2.1 Champ d'application de la présente Politique	3
	2.2 Droit national	3
	2.3 Les encadrés et leur signification	3
3	Respect des droits humains	4
	3.1 Attentes du groupe à l'égard de tous les employés	4
	3.2 Identifiez les risques dans votre zone de travail – la règle de base :	4
4	Les droits humains chez Swiss Steel Group.....	5
	4.1 Nos normes en matière de droits humains	5
	4.1.1 Egalité des chances, Interdiction de la discrimination	5
	4.1.2 Droit d'association et droit de négociation collective	6
	4.1.3 Rejet du travail des enfants	6
	4.1.4 Rejet du travail forcé et de l'esclavage	6
	4.1.5 Des salaires décents.....	6
	4.1.6 Forces armées, protection de nos employés et de nos installations	7
	4.2 Mesures relatives aux droits humains	8
	4.2.1 Mesures prises en matière de droits humains pour nos entités juridiques.....	8
	4.2.2 Nos mesures en matière de droits humains prises pour notre chaîne d'approvisionnement.....	8
5	Signalement des violations de la Politique sur les droits humains	8

1 Préambule

Le groupe Swiss Steel exerce ses activités dans le monde entier de manière éthique et conformément aux lois locales et internationales. Le Groupe et son Conseil d'Administration s'engagent à veiller à ce que les lois sur les droits humains et les normes internationales soient respectées dans l'ensemble du Groupe et dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement. Notre direction et nos partenaires commerciaux considèrent l'éthique et l'intégrité comme un avantage concurrentiel. De plus en plus nos clients et fournisseurs s'intéressent à nos initiatives en matière de droits humains et d'actions ESG (environnementales, sociales et de gouvernance) en général. L'excellence de nos employés, la qualité de nos produits et services, ainsi que des opérations menées avec éthique et intégrité, facilitent la confiance dans notre groupe et nous permettront d'atteindre un succès durable.

Les violations des droits humains peuvent nuire aux entreprises, aux partenaires commerciaux et aux employés. Cela peut entraîner des atteintes à la réputation, des sanctions financières et même conduire à la prison lorsque cela est traité comme une infraction pénale en vertu de la plupart des législations, en particulier en Amérique du Nord et en Europe.

Swiss Steel Group et Swiss Steel Company

- Swiss Steel Group : Swiss Steel Holding AG, y compris chaque entreprise sidérurgique suisse.
- Swiss Steel Company : Chaque société contrôlée (50% + 1 action, ou contrôle par pacte d'actionnaires) directement ou indirectement par Swiss Steel Holding AG.

Notre code de conduite définit les principes et les valeurs du groupe Swiss Steel dans le monde entier. Indépendamment des lois locales, nous avons une norme qui s'applique à toutes les filiales. La présente Politique des Droits Humains est un complément au Code de Conduite, aux Politiques du Groupe et à d'autres règles internes.

Le conseil d'administration de Swiss Steel Holding AG

2 Fonctionnement de la présente Politique

2.1 Champ d'application de la présente Politique

Cette politique en matière de droits humains s'applique à tous les employés des entités de Swiss Steel.

2.2 Droit national

Cette politique en matière de droits humains complète les lois locales. En cas de conflit entre la présente Politique et les lois locales obligatoires, la loi locale prévaut et veuillez en informer immédiatement la Group Compliance.

Les lois et réglementations locales peuvent faire des distinctions, en appliquant des restrictions spécifiques. Dans ce cas, la disposition la plus restrictive doit être appliquée. Il est de notre responsabilité de toujours nous assurer que nous connaissons et comprenons les règles des pays dans lesquels nous opérons, ainsi qu'où les matériaux sont rendus.

2.3 Les encadrés et leur signification

Cette politique des droits humains utilise des encadrés pour mettre en évidence les aspects suivants :

Message clé

Met en évidence les règles les plus importantes à appliquer dans les affaires quotidiennes.

Définition

Les définitions dans des cases orange clair permettent de garder les phrases courtes et de définir la zone applicable aux règles en fonction de la définition.

Exemple

Dans les encadrés gris, des exemples expliquant une règle à l'aide de cas tirés de l'activité quotidienne.

3 Respect des droits humains

Le groupe Swiss Steel estime que tout le monde mérite d'être traité avec équité, respect et dignité.

Le groupe Swiss Steel ne tolère aucune violation du respect des droits humains dans ses activités et attend les mêmes normes de la part de ses partenaires commerciaux (par exemple, clients, fournisseurs, agents, consultants, sous-traitants, etc.). Le groupe Swiss Steel, conformément au code de conduite et à la présente politique, sanctionnera les personnes qui enfreignent cette règle.

Le respect des droits humains n'est pas seulement important pour le groupe Swiss Steel en interne, mais aussi pour nos clients. De nombreuses lois locales et internationales exigent le respect des droits humains à la suite de plusieurs incidents dramatiques survenus ces dernières années. Le groupe Swiss Steel attend de ses filiales et de ses partenaires commerciaux (clients, fournisseurs, agents, consultants, sous-traitants, etc.) qu'ils se conforment à leurs réglementations locales, respectent le Pacte mondial des Nations Unies et certaines réglementations et normes internationales existantes :

Vue d'ensemble de certaines réglementations et normes internationales existantes	
Pacte mondial des Nations Unies 2000 (ONU)	Loi allemande sur la chaîne d'approvisionnement (DE)
Loi sur l'esclavage moderne (Royaume-Uni)	Code suisse des obligations (CH)
Obligation de diligence raisonnable	Loi sur l'esclavage moderne (AU)
Plan d'action sur les droits humains et la démocratie (Union européenne)	

3.1 Attentes du groupe à l'égard de tous les employés

Le groupe Swiss Steel attend de ses employés qu'ils se conforment aux lois locales, qu'ils comprennent et détectent toute violation ou mauvaise conduite dans leur domaine d'expertise et qu'ils les signalent à leur direction locale ou à la ligne d'alerte. Veuillez-vous référer à **la politique du lanceur d'alerte du groupe** ou la page intranet pour voir tous les canaux de signalement possibles pour signaler des actes répréhensibles en matière de droits humains ou en cas de questions.

3.2 Identifiez les risques dans votre zone de travail – la règle de base :

Selon les départements où travaillent les employés, les risques liés aux droits humains peuvent varier. Il est important que lorsque vous prenez un nouveau poste dans l'entreprise, vous soyez attentif et que vous compreniez les risques dans votre département et votre fonction. C'est important pour l'entreprise et pour vous en tant qu'individu, car vous êtes responsable en tant qu'employé de toute décision que vous pourriez prendre.

Les Nations Unies définissent les droits humains comme suit :

Les droits inhérents à tous les êtres humains, sans distinction de race, de sexe, de nationalité, d'ethnie, de langue, de religion ou de tout autre statut. Les droits humains comprennent le droit à la vie et à la liberté, le droit de ne pas être soumis à l'esclavage et à la torture, la liberté d'opinion et d'expression, le droit au travail et à l'éducation, et bien d'autres encore. Tout le monde a droit à ces droits, sans discrimination.

Afin de rendre nos opérations pragmatiques, nous demandons à tous nos employés et filiales du groupe Swiss Steel de veiller à ce que les interdictions ci-dessous s'appliquent à l'ensemble de notre groupe et à des tiers :

- Interdiction d'employer un **enfant de 15 ans ou moins**.
- Interdiction du **travail forcé**.
- Interdiction de toute forme d'**esclavage** ou de pratiques similaires de domination ou d'oppression au travail.
- Interdiction de porter atteinte à **la liberté d'association**.
- Interdiction de la **discrimination** en matière d'emploi ou de la discrimination salariale.

Sujets liés aux droits humains abordés dans d'autres politiques du Groupe :

Politique du groupe sur la santé et la sécurité

- Interdiction de ne pas respecter les règles locales applicables en matière **de sécurité et de conditions de travail** si cela peut entraîner des accidents du travail ou des **risques pour la santé liés au travail**.

Politique du groupe sur l'environnement (à venir en 2024)

- Surconsommation de ressources, mercure, déchets dangereux et polluants organiques persistants

4 Les droits humains chez Swiss Steel Group

4.1 Nos normes en matière de droits humains

4.1.1 Egalité des chances, Interdiction de la discrimination

Nous respectons la dignité humaine et rejetons toute forme de discrimination. Nos employés sont notre facteur de succès et notre atout le plus important. En tant qu'acteur international de l'acier, nous accordons une grande importance à notre présence mondiale et à la diversité de nos employés. Nous promovons une culture d'entreprise caractérisée par des modes de pensée différents, des perspectives variées et une ouverture d'esprit. Nous ne faisons aucune discrimination et ne tolérons aucune forme de discrimination. Nous traitons toute personne de manière équitable, avec dignité et respect, indépendamment de son origine ethnique ou nationale, de son sexe, de son idéologie, de sa religion, de son âge, de son handicap, de son

orientation sexuelle, de sa couleur de peau, de ses opinions politiques, de son origine sociale ou de toute autre caractéristique. L'intimidation et toute forme de harcèlement sont strictement interdites au sein du Groupe et ne seront pas tolérées. Nous embrassons la diversité et créons un environnement qui favorise l'individualité de chaque employé dans l'intérêt de l'entreprise. Par principe, nos employés sont choisis, embauchés et accompagnés en fonction de leurs qualifications et de leurs compétences.

4.1.2 Droit d'association et droit de négociation collective

Nous soutenons nos employés dans l'exercice de leurs droits en tant que salariés. Nos employés ont le droit illimité de former, d'adhérer et de quitter des associations ou des organisations afin de promouvoir la protection des intérêts des employés. Nous ne tolérons aucune forme de discrimination à l'encontre des employés qui défendent activement les droits des employés.

Les législations locales définissent généralement un seuil concernant le nombre de salariés requis pour constituer une association représentative du personnel. Au sein du groupe Swiss Steel, nous respectons strictement la loi. S'il n'y a pas de loi réglementant cet aspect dans un pays où nous opérons, un tel sujet peut être adressé aux ressources humaines de l'entreprise qui peuvent fournir des lignes directrices.

4.1.3 Rejet du travail des enfants

Nous protégeons et promouvons toutes les réglementations en vigueur pour protéger les droits de l'enfant et les droits humains. Nous rejetons strictement le travail des enfants et le travail forcé. Les enfants ont particulièrement besoin de protection, c'est pourquoi ce point est au cœur de nos préoccupations. Au sein du groupe Swiss Steel, il est strictement interdit d'employer des personnes de moins de 15 ans dans l'ensemble du groupe indépendamment de la législation locale. L'une des forces du groupe Swiss Steel est sa capacité à investir dans les futures générations d'employés. C'est pourquoi nous avons souvent, sur nos sites et entrepôts d'usines, des étudiants, des apprentis, qui sont dans les limites de leur programme éducatif et qui travaillent à temps partiel ou à temps plein pour une période spécifique avec nous. Ces employés suivent toujours les attentes de la législation locale en termes d'heures de travail, de pauses, de salaire, etc.

Les programmes éducatifs de l'école secondaire demandent souvent notre participation à des événements pour que les jeunes enfants découvrent le « milieu du travail » pendant une période de temps très courte (1 jour, 1 semaine, etc.). En tant qu'employeur local majeur, en particulier sur nos sites de production, nous insistons pour participer à ces événements et faire équipe avec les écoles et les autorités locales pour ces événements.

4.1.4 Rejet du travail forcé et de l'esclavage

En outre, nous rejetons totalement toute forme de travail forcé ou d'exploitation des employés ou toute forme d'esclavage moderne ainsi que toute forme de traite des êtres humains. Nos employés accomplissent leurs tâches de manière volontaire (et non sur la base de menaces, de violences ou d'intimidations directes ou indirectes). Ce principe s'applique au groupe Swiss Steel, à ses filiales dans le monde entier et à nos partenaires commerciaux.

4.1.5 Des salaires décents

Nous nous engageons en faveur d'un niveau de vie minimum qui permette aux populations locales de vivre dans la dignité et de gagner un salaire décent. La plupart de nos sites sont soumis à des salaires minimums légaux, à des conventions collectives pertinentes ou à des échelles salariales basées sur les qualifications des employés. Lorsque nous ouvrons des sites dans de nouveaux pays, nous consultons toujours des experts

locaux pour nous assurer que nos procédures en matière de droits humains sont conformes aux lois locales et fournissent un salaire décent aux personnes dans le pays où nous opérons.

4.1.6 Forces armées, protection de nos employés et de nos installations

La sécurité de nos employés est une priorité, et il se peut que nous ayons besoin de services de sécurité dans certains endroits où nous exerçons nos activités. Ces rares situations peuvent se produire en raison de l'environnement local. Dans ces cas, les services de sécurité sont systématiquement sélectionnés en collaboration avec les ressources humaines, les achats et la conformité, le cas échéant, en veillant à ce que toutes les vérifications nécessaires aient été effectuées avant l'engagement de cette entreprise. Ces forces de sécurité doivent agir conformément à la loi et sans

- L'acquisition, le développement, l'utilisation, l'expulsion ou la privation illégale de **ressources** ou
- L'atteinte à un **intérêt juridique** protégé.

4.2 Mesures relatives aux droits humains

4.2.1 Mesures prises en matière de droits humains pour nos entités juridiques.

Le groupe Swiss Steel a mis en œuvre les mesures suivantes :

- Une politique des droits humains (ce document)
- Une **campagne de communication** auprès des employés du groupe pour s'assurer qu'une fois par an, les employés ont un rappel sur le Code de conduite en général et les normes en matière de droits humains que le groupe Swiss Steel attend en interne et de la part de ses tiers.
- Un plan de formation **incluant le thème des droits humains est intégré dans la formation sur le code de conduite (formations en face à face, e-learning et formations vidéo)**.
- Une **personne de contact** en cas de violation des droits humains (le Compliance Officer) a été désignée et est communiquée chaque année à l'ensemble du groupe Swiss Steel.
- Une **évaluation des risques** pour ses **propres activités** est effectuée chaque année dans les principales entités du groupe Swiss Steel afin de s'assurer que les risques sont identifiés et que les ressources/contrôles sont alloués aux domaines concernés.
- Une **ligne de lanceur d'alertes** permettant aux employés et aux tiers de signaler toute violation des droits humains est disponible et rappelée à tous les employés chaque année.
- Une **mise à jour régulière de la direction** sur le déploiement du programme de conformité (y compris les droits humains) est effectuée par le comité d'audit du groupe deux fois par an.

4.2.2 Nos mesures en matière de droits humains prises pour notre chaîne d'approvisionnement

- Une évaluation des risques en **matière de droits humains** pour **les fournisseurs sous contrat direct** a été mise en œuvre. Le groupe Swiss Steel a investi dans un outil permettant d'assurer la due diligence de tous ses partenaires commerciaux, y compris les clients, les fournisseurs, etc., avec lesquels le groupe est en contact direct. Les détails de ce processus sont décrits dans la Politique de **Due Diligence du Groupe**. En outre, pour couvrir les fournisseurs **indirects**, la plupart des sources les plus à risque (matériaux ou services) comprennent des conditions contractuelles spécifiques et l'acceptation du Code de Conduite des fournisseurs pour les fournisseurs directs qui sont invités à appliquer les normes du groupe Swiss Steel. L'ensemble du processus est décrit dans la **Politique de Due Diligence du Groupe**.
- Un **comité directeur de diligence raisonnable** pour décider de la marche à suivre pour les tiers lorsqu'une violation des droits humains est détectée ou suspectée (ou d'autres sujets) est en place si nécessaire. L'ensemble du processus est décrit dans la **Politique de Due Diligence du Groupe**.

5 Signalement des violations de la Politique sur les droits humains

Les employés informés de tout manquement en matière de droits humains peuvent le signaler au responsable de la conformité de leur [entité / au responsable des droits Humains](#) ou par l'intermédiaire de la [plateforme Group Speak Up](#) ou de leur direction locale.

Le groupe Swiss Steel applique un style de gestion de « porte ouverte » et encourage les employés qui identifient un manquement potentiel à signaler le fait ou les soupçons par l'un des canaux de signalement mentionnés ci-dessus avec lesquels ils se sentent le plus à l'aise. Le groupe Swiss Steel applique une politique

de tolérance zéro à l'égard des violations des droits humains et se réserve donc le droit de prendre des sanctions pouvant entraîner des mesures disciplinaires et des demandes de dommages et intérêts à l'encontre de la personne à l'origine ou impliquée dans de tel cas.