

CHARTRE DES DROITS HUMAINS

*Message de Damien VUILLOD,
Directeur Général*

Hexalean est un groupe industriel français opérant dans la sous-traitance industrielle. L'activité du Groupe se situe au cœur des évolutions sociales et environnementales, en intervenant sur de nombreux marchés, comme par exemple, la protection de l'environnement, les biens d'équipement, la construction de logement au travers les machines le permettant, qui sont autant de leviers majeurs de transformation de la relation de l'Homme avec son environnement.

Hexalean se positionne localement en prise avec les grandes évolutions du monde, ce qui rend non seulement légitime, mais surtout naturelle, la démarche de responsabilité sociétale du Groupe.

L'activité d'Hexalean requiert des personnels aux qualifications en pénurie et sa démarche volontariste en faveur du RSE **contribue** le levier essentiel de son fort développement (doublement de son activité en 4 ans).

Il est donc tout naturel que le Groupe porte la plus grande attention au respect de l'éthique et des droits humains non seulement dans les implantations du Groupe mais aussi en faisant respecter ces principes auprès de sa chaîne de valeur.

Ces objectifs sont en adéquation avec les Principes Directeurs de l'ONU publié en 2011 qui définissent un cadre de référence pour prévenir et traiter tout écart sur la base du principe «**Protéger, Respecter, Réparer**».

C'est dans cette optique qu'Hexalean veille à mettre en application non seulement les législations mais, au-delà des lois, les standards internationaux en matière de droits humains comme par exemple la Déclaration universelle des droits de l'homme et les 8 conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail.

Les équipes d'Hexalean agissent avec conviction. **Le respect de l'être humain et de sa dignité sont au cœur des valeurs de l'entreprise.** C'est ce que le Groupe a souhaité illustrer à travers cette Charte, qui propose une vue d'ensemble des principes qu'Hexalean entend appliquer. Notre implantation nationale facilite le respect de la législation, de même que notre forte intégration.

Hexalean ne sous-traite que très peu d'opérations et sa chaîne de valeur se limite principalement aux matières premières. **Cette charte se destine donc également aux fournisseurs de ses matières.**

Le refus du travail des enfants et du travail forcé, des conditions d'emploi décentes, l'absence de discrimination, la santé et la sécurité sont autant de thématiques essentielles sur lesquelles Hexalean choisit d'agir et de communiquer. Il était donc tout naturel de concevoir un support de référence commun à l'ensemble des collaborateurs ainsi qu'à nos fournisseurs, à l'échelle **mondiale**.



Le Groupe Hexalean, spécialisé dans la sous-traitance industrielle, intervient sur de nombreux marchés comme la protection de l'environnement, la construction de logements, les biens d'équipement. En cela, **il évolue au cœur des préoccupations sociales et environnementales actuelles.**

Les équipes d'Hexalean agissent avec **conviction** dans tout ce qu'elles entreprennent.

Nous faisons preuve de **transparence** et traitons chaque individu avec **respect**. Nous savons que nos équipes donnent le meilleur d'elles-mêmes et **notre développement**, qui s'appuie sur nos 4 valeurs fondamentales, **est le fruit d'un travail d'équipe et d'un dialogue ouvert.**



Le respect de l'être humain et de sa dignité sont au cœur des valeurs de l'entreprise et nous souhaitons qu'ils le soient aussi pour l'ensemble des entités avec lesquelles nous travaillons.

C'est ce que nous avons souhaité illustrer avec cette charte.

*Message de Damien VUILLOD,
Directeur Général*

1 L'entreprise veille au respect de l'âge légal minimum indiqué par les législations locales et à l'absence d'emploi d'enfant de moins de 15 ans. Pour s'en assurer, chaque recrutement doit faire l'objet d'une vérification de l'âge du travailleur par le biais d'un document officiel d'identité.

2 L'entreprise veille à ne pas recruter des salariés de moins de 18 ans pour effectuer un travail dangereux ou susceptible de porter atteinte à leur santé, leur sécurité ou leur moralité.

3 Jusqu'à leur 18 ans, les jeunes travailleurs bénéficient annuellement d'un examen médical ou paramédical pour s'assurer qu'ils sont aptes à effectuer le travail pour lequel ils ont été embauchés.

4 Les contrats d'apprentissage ne doivent pas constituer la majeure partie des effectifs d'un site. Ils sont conclus dans le cadre d'un programme éducatif et limités dans le temps.

5 Si toutefois, le travail d'un enfant était constaté, l'entreprise prendrait des mesures immédiates pour y mettre fin, tout en s'efforçant de replacer l'enfant dans le système éducatif et de ne pas aggraver la situation économique de la famille concernée.

Axe 1 : **Le travail des enfants et des jeunes travailleurs**



1 La confiscation pure et simple de tout papier d'identité ou document de voyage tel qu'un passeport ou un visa est interdite.

2 L'imposition par la menace ou la force, d'heures supplémentaires aux salariés est interdite.

3 L'entreprise verse, de façon régulière, la rémunération due au salarié, eu égard au travail effectué.

4 Le contenu de la fonction à exercer, les horaires et le temps de travail, le salaire, la durée du contrat doivent être précisés aux candidats avant tout engagement.

5 Un salarié est libre de quitter son emploi à tout moment, sous réserve du respect de la durée de préavis prévue par la législation.

6 Dans le cadre de la législation, la fin de contrat donne lieu à la délivrance d'un certificat de travail ou de tout autre document permettant au salarié de s'engager librement auprès d'un autre employeur.

7 La servitude pour dette est interdite pour toutes les embauches, qu'elles se fassent directement auprès de l'entreprise ou par le biais d'une agence d'intérim ou de tout autre intermédiaire. Cela signifie qu'un employé ne devra pas être considéré comme redevable d'une dette telle qu'une caution ou une commission de recrutement qu'il rembourserait par un travail non rémunéré.

8 Le recours au travail en milieu carcéral est possible dans les pays considérés non risqués d'un point de vue du respect des droits humains, et sous réserve de contractualiser avec un intermédiaire qui s'assure du respect des règles en vigueur, de l'amélioration des conditions de vie des détenus et de leur employabilité

Axe 2 : Le travail forcé



1 L'entreprise procède à une évaluation des risques inhérents à ses activités, met en œuvre les actions nécessaires pour les maîtriser et organise la surveillance de la santé de son personnel.

2 L'entreprise fournit gratuitement les équipements de sécurité nécessaires et forme ses salariés aux consignes de sécurité. Des protections adaptées sont prévues pour les salariés qui doivent utiliser des techniques ou des substances potentiellement dangereuses.

3 Les locaux doivent être sûrs et sains, et les équipements de sécurité doivent être présents et en bon état de fonctionnement.

4 L'entreprise assure la conformité de ses processus de fabrication, de ses machines et de ses équipements afin qu'ils ne présentent pas de danger et soient en bon état de marche.

5 Pour diminuer les risques d'accidents, l'entreprise s'efforce d'identifier les situations de presqu'accident et déploie les mesures de prévention associées

6 Tout accident fait l'objet d'une analyse pour en identifier les causes et mettre en place des mesures correctives.

Axe 3 : Santé et sécurité



1

L'entreprise condamne toutes les violences au travail, qu'elles prennent la forme d'agressions, d'un harcèlement physique, moral ou sexuel, de menaces, d'intimidations ou de brimades.

3

En cas d'écarts de comportement constatés, les mesures disciplinaires prévues par les législations locales doivent être appliquées.

5

L'entreprise accorde des congés payés, des congés maladie et des congés parentaux, conformément aux législations locales. Les salariés n'ont aucune obligation d'utiliser leurs temps de vacances comme un substitut au congé maladie.

7

Les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux majoré

9

Des temps de pause sont prévus durant la journée de travail.

2

En plus des dispositifs locaux auprès des managers ou des équipes RH, les salariés peuvent signaler des situations qui leur paraîtraient anormales à travers le dispositif d'alerte éthique et fraude auprès du référent CSE.

4

Le recours au temps partiel est limité et répond soit à des besoins d'organisation, soit à des demandes des salariés ou à des contraintes médicales.

6

L'entreprise doit respecter la durée du travail prévue par les législations locales.

8

Tout salarié de l'entreprise bénéficie au minimum d'un jour de repos par semaine.

10

La collecte et l'utilisation des données à caractère personnel récoltées se fait dans un cadre réglementé et le respect des droits des salariés.

Axe 4 : Conditions d'emploi décentes



1 L'entreprise considère que la liberté d'association et d'expression repose en grande partie sur la reconnaissance des représentants élus par les salariés et leurs rôles. L'entreprise reconnaît leur légitimité d'action dans l'entreprise et veille à laisser la possibilité à tout salarié d'exercer ses droits à la liberté d'association, en vertu des législations locales.

2 L'entreprise reconnaît à chacun le droit de faire valoir ses demandes par le biais de la négociation collective, en application des principes inscrits dans les législations locales.

3 L'entreprise prend soin de ne discriminer ni les représentants des salariés, ni les salariés sur la base de leur appartenance à un syndicat ou de leur désir de constituer une organisation syndicale.

4 Les représentants du personnel sont régulièrement consultés sur des thèmes essentiels tels que les conditions de travail, la rémunération ou la résolution de conflits.

5 Lorsque des changements sont susceptibles d'affecter le volume des emplois, l'entreprise veille à ce que les salariés soient informés dans un délai raisonnable.

6 Chaque représentant du personnel doit pouvoir accéder à l'information et aux locaux de l'entreprise, conformément à ses prérogatives et à la législation locale, pour mener à bien

7 Conformément à sa Charte des fondamentaux, l'entreprise condamne toute situation de harcèlement ou de discrimination envers ses salariés, dont les représentants du personnel et les représentants syndicaux.

8 Lorsque le droit à la liberté d'association et de négociation collective est restreint, l'entreprise s'efforce de faciliter et de ne pas entraver les possibilités d'association et de négociation indépendantes et libres, et ce, dans le respect de la législation en vigueur.

Axe 5 : Liberté d'association



1 L'entreprise s'efforce de créer un environnement garantissant l'égalité des chances pour toutes et tous.

2

Toute décision de l'entreprise, en matière

- d'embauche,
- d'affectation,
- de rémunération,
- d'avancement,
- de formation,
- de discipline,
- de retraite et de cessation de la relation de travail

se fonde **uniquement sur des facteurs objectifs**, et n'est pas liée au sexe, à l'âge, la nationalité, l'ethnicité, la race, la couleur, la croyance, la caste, la langue, le handicap mental ou physique, l'appartenance à une organisation, l'opinion, l'état de santé, le statut marital, l'orientation sexuelle, la naissance, ou les caractéristiques civiques, sociales ou politiques du travailleur.

3 Les décisions d'embauche, de promotion et de formation sont basées sur la définition de fonction, le profil professionnel, l'expérience et les compétences des personnes.

Axe 5 : Discrimination



Hexalean travaille avec des fournisseurs majoritairement locaux, français voire européen.

Hexalean veille à établir avec eux une relation durable, équilibrée et mutuellement bénéfique dans un cadre relationnel clair.

La démarche d'achats responsables du Groupe repose sur le principe selon lequel les règles éthiques, environnementales et sociétales s'appliquent également à ses fournisseurs.

Hexalean attend ainsi de ses fournisseurs qu'ils adhèrent aux mêmes standards de responsabilité que lui, et veille à l'application du dispositif de maîtrise et de suivi des droits humains de la présente Charte dans sa chaîne de valeur.

Pratiques Relatives aux Droits Humains dans la chaîne de valeur

→ **Charte internationale des droits de l'homme (ONU), comprenant :**

- Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)
- Pacte international sur les droits civils et politiques (1966)
- Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels (1966)

→ **Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales**

→ **Conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT), en particulier les 8 conventions fondamentales :**

- La convention sur le travail forcé, 1930, (N°29) • La convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, (N° 87)
- La convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, (N° 98)
- La convention sur l'égalité de rémunération, 1951, (N°100) • La convention sur l'abolition du travail forcé, 1957, (N°105)
- La convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, (N°111)
- La convention sur l'âge minimum, 1973, (N°138)
- La convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999, (N°182)

→ **Principes relatifs aux Droits de l'homme et aux normes du travail du Pacte mondial**

→ **Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'homme de l'ONU (Organisation des Nations Unies) dit « rapport John Ruggie », préconisant une démarche en trois temps : protéger, respecter, réparer**

→ **Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU**

Les textes de référence



Une adresse mail dédiée permet à toute personne d'alerter Hexalean sur un risque identifié, un crime ou un délit.

Cette adresse est : **RSE@hexalean.com**

Protection des lanceurs d'alerte : tel que précisé dans la Charte des fondamentaux du Groupe, Hexalean assure une protection au lanceur d'alerte contre les représailles. Ainsi personne ne pourra encourir de représailles, ni de menace de représailles, pour avoir signalé en toute bonne foi un problème d'éthique ou de fraude.

Une stricte confidentialité est respectée, les informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement et les personnes concernées restent strictement confidentielles.

Domaines couverts par l'alerte Ethique et Fraude : la notion d'alerte éthique et fraude regroupe, notamment :

1. La Compliance dans les relations d'affaires avec nos parties prenantes :

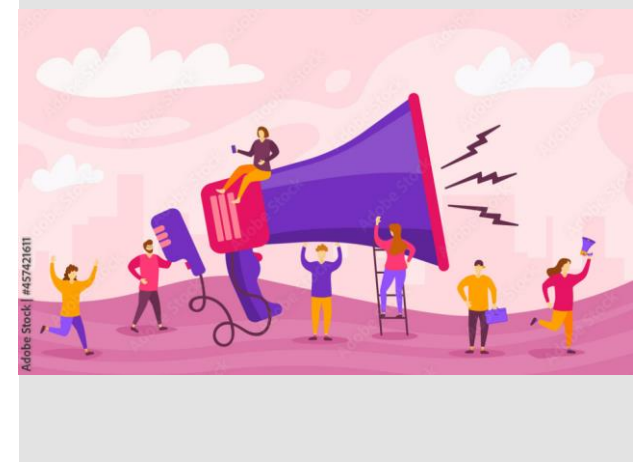
- respect des règles de concurrence;
- bonnes pratiques des affaires, notamment la lutte contre la corruption;
- prévention du blanchiment et respect des sanctions économiques et financières;
- gestion du risque de fraude.

2. L'éthique du comportement dans les relations de travail :

- harcèlement au travail (le CSE dispose d'un représentant formé)
- garantie de la sécurité et santé au travail (le CSSCT est également à même directement de recevoir les alertes)

3. Les atteintes graves à l'environnement, par exemple, rejets ou pollutions des sols, de l'air et des eaux, dépôt illégal de déchets.

Dispositif d'alerte ALERTE ETHIQUE ET FRAUDE



Dispositif de maitrise et de suivi des droits humains



Cartographier

Le Groupe cartographie ses risques en matière de droits humains afin de cibler ses actions.



Évaluer

Les objectifs sont définis notamment dans le cadre de la feuille de route RSE pour évaluer les risques d'atteinte aux droits humains. Ces objectifs sont revus annuellement



Agir pour atténuer ou prévenir

L'engagement du Groupe est de remédier aux écarts qui pourraient être détectés dans le cadre du suivi et des évaluations aussi bien en interne que dans la chaîne de valeur



Suivre et évaluer l'efficacité des mesures

L'évaluation annuelle est communiquée dans le rapport RSE Hexlean au titre des indicateurs de la feuille de route RSE. Par ailleurs, la politique et les résultats en matière de droits humains sont discutés dans un comité qui réunit au moins une fois par an les directions fonctionnelles impliquées avec la participation du Directeur Général.



Alerter

Le dispositif d'alerte permet à chacun librement d'envoyer un mail à l'adresse RSE@hexlean.com. Ce mail sera adressé à la cellule en charge de ce dispositif et qui dispose de l'autorité et l'indépendance nécessaires pour gérer cette alerte.