

CODE DE CONDUITE
FOURNISSEUR SODEXO

GUIDE FOURNISSEURS

Avril 2017

Code de Conduite Fournisseur – Guide Fournisseurs

Sommaire

Introduction.....	3	4. Programme d'inclusion de la chaîne d'approvisionnement ...	16
1. Intégrité dans la conduite des affaires	4	5. Rapport.....	17
2. Droits de l'homme - Droits fondamentaux au travail.	6	6. Protection de l'information et droit à la vie privée	17
Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire	6	Confidentialité et protection de l'information	17
Abolition effective du travail des enfants.....	8	Protection des données et respect de la vie privée	18
Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession....	9	Mise en place.....	19
Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective	9		
Salaires et avantages	10		
Temps de travail	11		
Santé et sécurité.....	12		
Conditions de vie	14		
Mesures disciplinaires	14		
Droits fonciers	15		
3. Environnement.....	15		

Introduction

Ce document a été élaboré pour aider les fournisseurs, prestataires de services, sous-traitants et autres partenaires (y compris leurs filiales et regroupés sous l'appellation générique «Fournisseurs»), à comprendre et à appliquer le Code de Conduite Fournisseur de Sodexo.

Nos Fournisseurs ont la responsabilité de faire respecter le Code de Conduite Fournisseur de Sodexo et d'exiger que leurs propres Fournisseurs fassent de même.

Pour chacun des principes énoncés dans le Code de Conduite Fournisseur de Sodexo, ce guide donne une vue d'ensemble des éléments essentiels qui favorisent la conformité, le devoir de vigilance et les moyens de correction.

Ce guide peut ultérieurement servir de base aux évaluations des fournisseurs qui peuvent inclure des auto-évaluations, des audits réalisés par les équipes Sodexo ou par des organismes tiers

Ce guide n'est cependant pas exhaustif. Il contribue à aider nos Fournisseurs à prendre les mesures nécessaires pour répondre à nos exigences notamment les efforts pour revoir leur performance actuelle et établir les plans d'amélioration, ainsi qu'à développer des moyens pour garantir la continuité du devoir de vigilance et les progrès au niveau de leur performance vis-à-vis du Code de Conduite Fournisseur de Sodexo.

Par ailleurs, nous attendons de nos Fournisseurs référencés qu'ils utilisent ce document comme un guide pour mettre en place leurs propres principes avec leurs propres sous-traitants et Fournisseurs y compris les agences pour les employés contractuels.

Ce guide sera mis à jour en suivant les mises à jour régulières du Code de Conduite Fournisseur de Sodexo.



1. Intégrité dans la conduite des affaires

PRINCIPE

Sodexo s'engage à respecter les standards les plus exigeants dans la conduite des affaires. Nous ne tolérons aucune pratique qui ne soit pas cohérente avec un comportement honnête, intègre et équitable, et ceci, partout où nous exerçons nos activités.

Sodexo cherche à identifier les Fournisseurs qui travaillent en respectant des principes éthiques compatibles avec les siens. Les standards éthiques de Sodexo sont énoncés dans nos Principes d'intégrité dans la conduite des affaires qui stipule ce qui suit (et tels que définis quand nécessaire) :

- Respecter toutes les législations et réglementations applicables
- Traiter chacun avec équité, dignité et respect
- Tenir une comptabilité conforme aux règles en vigueur
- Communiquer les conditions financières et les résultats d'exploitation, de manière honnête et dans les plus brefs délais
- Négocier honnêtement et équitablement avec les clients, les consommateurs, Fournisseurs ainsi que les partenaires financiers
- Éviter les conflits d'intérêts potentiels et existants
- Éviter de donner et/ou de recevoir des largesses inappropriées
- Préserver les actifs de Sodexo
- Protéger les informations confidentielles et personnelles (et comme décrit dans le point 6 ci-dessous concernant la Protection des Informations).
- Protéger la réputation de Sodexo
- Séparer ses intérêts politiques de son activité professionnelle au sein de Sodexo

- Rapporter les violations observées concernant les législations et réglementations applicables, et les principes éthiques.

Les Fournisseurs ne doivent s'engager dans aucun acte de compétition déloyale et **ne doivent** se livrer à aucune forme de corruption, en particulier, comme décrit dans le Guide Fournisseur.

INSTRUCTIONS FOURNISSEURS

Les Fournisseurs devraient :

- Ne PAS se livrer à des actes de concurrence déloyale
 - > Ne pas s'entendre avec ses concurrents, de manière explicite ou tacite, sur les prix ou les termes des contrats
 - > Ne pas signer d'accord avec ses concurrents pour répartir les marchés ou les clients
- Ne PAS se livrer à une quelconque forme de corruption
 - > Ne pas accepter, offrir ou proposer d'objets de valeur qui pourraient compromettre le jugement d'un employé ou bien influencer de manière inappropriée les autres. Cela comprend la pratique d'activités politiques irrégulières ou illégales et la fourniture ou la réception de cadeaux ou divertissements en échange d'un avantage commercial indu.
 - > Ne pas accepter de cadeaux ou de divertissement de la part de Sodexo, d'un client ou fournisseur ou d'un potentiel client ou fournisseur en échange d'un contrat, de meilleures conditions tarifaires ou bien de tout autre avantage commercial.
- Définir et tenir à jour des politiques relatives à l'intégrité dans la conduite des affaires.
 - > Cela peut inclure une politique globale relative à l'intégrité dans la conduite des affaires et/ou des politiques distinctes couvrant les différents aspects de l'intégrité dans la conduite des affaires tels qu'une politique anti-corruption.
- Mettre en place des mesures visant à conduire les affaires dans le plus strict respect de la déontologie.

Les conflits doivent être déclarés et résolus. Des exemples de conflits sont :

 - > Embaucher un membre de sa famille à quelque titre que ce soit
 - > Avoir un intérêt direct ou indirect ou par le biais de sa famille chez un concurrent, fournisseur ou client de Sodexo ou de l'une de ses filiales, ou bien autrement dans une organisation qui a ou qui tend à travailler avec Sodexo ou avec une de ses filiales, où un employé Sodexo serait dans la position de pouvoir influencer les décisions prises par un concurrent, fournisseur ou client.
 - > Acquérir un intérêt dans un bien (tel que bien immobilier, droit de brevet ou des titres) où Sodexo a ou pourrait avoir un intérêt.

(Ces exemples ne couvrent pas des investissements normaux ou appropriés dans les sociétés cotées en bourse.)

2. Droits de l'homme - Droits fondamentaux au travail

Sodexo s'engage à respecter les Droits de l'Homme partout où nous exerçons nos activités. Nous accomplirons cet engagement en travaillant à la mise en œuvre et au renforcement de pratiques et procédures pouvant empêcher, atténuer et, dans la mesure du possible, corriger les impacts négatifs sur les droits humains résultant soit directement de nos opérations ou soit qui pourraient être directement liés à nos activités dans nos relations avec les Fournisseurs. Notre engagement, ainsi que la mise en place de ces pratiques et procédures s'appuient sur des instruments internationaux incluant la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ainsi que la conduite donnée par les Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme.

Sodexo attend de ses Fournisseurs qu'ils mènent leurs activités d'une manière qui démontre le respect des droits de l'homme, en cohérence avec les principes énoncés ci-dessous et qu'ils prennent toutes les mesures raisonnables pour remédier aux risques liés aux droits de l'homme dans sa chaîne d'approvisionnement et dans toutes les parties de sa propre activité.

Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

PRINCIPE

Les Fournisseurs ne doivent pas avoir recours au travail servile, forcé ou toute autre forme de travail forcé.

Les Fournisseurs doivent s'assurer que le travail est accompli volontairement, en échange d'une compensation légale, et non exposé à des menaces ou de réelles sanctions criminelles ou poursuites pénales, à la violence, la détention, la conservation des documents d'identité, ou la confiscation des droits légaux ou des privilèges. Les travailleurs doivent être libres de consentir à accepter un emploi et de démissionner à tout moment, moyennant un préavis raisonnable, conformément aux législations et

règlementations applicables, aux conventions collectives, et aux contraintes opérationnelles.

Les Fournisseurs ne doivent pas permettre la contraction de dettes causées par le travail forcé, ce qui revient à ce que les employeurs ou recruteurs prêtent ou offrent des avances sur salaires en échange de la promesse faite par le travailleur de rembourser le prêt par son travail ou celui d'un membre de sa famille.

INSTRUCTIONS FOURNISSEURS

Les Fournisseurs devraient :

CONDITIONS DE TRAVAIL

- Ne PAS avoir recours au travail forcé, y compris notamment :
 - > la servitude pour dette, le travail servile, le travail forcé des détenus (cela ne s'applique pas au travail effectué par des prisonniers dans le cadre d'un programme humanitaire et officiel afin de les préparer à être employables en

sortant de prison) et le travail forcé des victimes de trafic d'êtres humains ; ainsi que

> toute forme de travail exposant les travailleurs à des menaces ou de réelles sanctions criminelles ou poursuites pénales, à la violence, à la détention ou la conservation des papiers d'identité, la réclusion, le défaut de paiement des salaires ou à la confiscation des droits légaux ou des privilèges.

- Prouver que la société dispose d'une politique interdisant le travail forcé ou servile, que l'ensemble des dirigeants et des travailleurs en ont connaissance, et que cette politique comprend de procédures liées au devoir de vigilance ainsi que les points suivants :
 - > la liberté pour les salariés de démissionner moyennant un préavis raisonnable (sans risquer de pénalités financières ou de toute autre nature, conformément aux dispositions législatives applicables) ;
 - > la mise à disposition immédiate d'une lettre de désengagement, moyennant un préavis raisonnable, si celle-ci est nécessaire à un employé pour son embauche à un poste dans une autre organisation ;
 - > des règles relatives aux prêts et aux avances sur salaires.
- S'assurer que les salariés sont informés par écrit des conditions générales aux termes desquelles ils sont employés, et que celles-ci sont conformes aux principes en matière de rupture de la relation de travail, de lettres de désengagement et de prêts et d'avances sur salaires.
- S'assurer que les salariés soient embauchés directement et de manière transparente, ou exclusivement via les services d'agences de recrutement qui d'une part ont mis en place des politiques et des stratégies visant à lutter contre le trafic d'êtres humains et le travail forcé, et qui d'autre part n'exigent pas des salariés le paiement d'une commission à titre de condition d'embauche.
- Mettre en place des délais de paiement licites et raisonnables, ainsi que des mesures de précaution pour assurer un paiement exact correspondant à l'intégralité du temps de travail.

DOCUMENTATION

- S'assurer que les originaux des cartes d'identité, des passeports ou de toute autre forme de papiers d'identité soient en la possession des salariés, ou soient conservés par la société, selon les dispositions légales
- S'assurer que si les papiers d'identité sont conservés selon les dispositions légales, les salariés aient connaissance de la loi et des moyens de les récupérer. En pratique, ils doivent pouvoir les récupérer rapidement et sans représailles ni menaces de représailles.
- Tenir une documentation relative aux conditions d'embauche conforme aux éléments communiqués aux salariés (par exemple les contrats de travail, les lettres de mission, l'acceptation du manuel, etc.).
- Tenir des registres complets et exacts concernant les salaires payés et les heures travaillées.

TRAVAIL DES DETENUS

- S'assurer que le recours au travail des détenus se fasse dans le cadre d'un programme de réhabilitation autorisé par la loi et dans le respect de celui-ci. Le travail des détenus ne doit pas avoir pour intention ou comme conséquence d'être contraire à la concurrence, de remplacer des emplois locaux, d'abaisser les normes de travail, ou d'interférer avec le bénéfice des salariés ou d'autres personnes aux droits fondamentaux au travail sur le marché du travail.
- S'assurer que tout travail effectué par des détenus est productif et géré conformément à l'ensemble des normes réglementaires et qualitatives appropriées.
- S'assurer que les conditions générales de travail impliquent des horaires raisonnables, une rémunération juste et un accès à des procédures transparentes et justes en matière de dépôt de plainte.
- S'assurer que des précautions sont prises pour garantir que les détenus aient un accès total et libre à la rémunération perçue pour ce travail, soit au cours de leur incarcération ou soit à leur libération.

RESTRICTION DES LIBERTES

- S'assurer que les salariés sont libres de se déplacer au cours de leur journée de travail afin d'utiliser les toilettes, de boire de l'eau, etc.
- S'assurer que les salariés sont libres de quitter le lieu de travail à la fin de leur journée de travail.
- S'assurer que les salariés ne sont pas tenus d'effectuer un quota donné avant de pouvoir quitter le lieu de travail.

Abolition effective du travail des enfants

PRINCIPE

Les Fournisseurs ne doivent pas autoriser le recours à des employés n'ayant pas atteint l'âge légal pour travailler, quel que soit le pays ou la juridiction locale sous lesquels le Fournisseur effectue ses prestations pour Sodexo. Si aucune limite d'âge n'est définie, celui-ci ne pourra être inférieur à 15 ans. Indépendamment de l'âge minimum légal, dans les cas où les mineurs sont autorisés à travailler, **les Fournisseurs doivent** respecter toutes les exigences légales, particulièrement celles relatives aux horaires de travail, aux salaires, aux niveaux de qualification et aux conditions de travail.

Les Fournisseurs doivent établir et respecter des limites d'âge précises pour tout travail pouvant être mentalement, physiquement, socialement ou moralement dangereux ou nocif pour les jeunes travailleurs. Les jeunes travailleurs sont définis comme étant des travailleurs qui ont plus de l'âge minimum tel que défini précédemment et qui ont moins de 18 ans.

INSTRUCTIONS FOURNISSEURS

Les Fournisseurs devraient :

AGE MINIMUM

- Prouver qu'il existe une politique et des procédures liées au devoir de vigilance concernant l'âge minimum légal de travail, et que l'ensemble des dirigeants et des salariés en sont informés.

- S'assurer que si l'âge minimal d'emploi n'est pas défini, l'âge minimal d'emploi soit de 15 ans.
- S'assurer qu'il est possible de fournir l'âge du plus jeune salarié en poste à l'heure actuelle ainsi qu'au cours des 3 dernières années.
- Mettre en place une procédure offrant des protections particulières visant à restreindre le travail de nuit, le travail dangereux ou la manipulation de substances dangereuses, conformément aux lois et aux réglementations locales en vigueur, ce qui pourrait nuire au développement physique, spirituel, moral ou social des jeunes travailleurs légalement autorisés à travailler.
- S'assurer que si de jeunes travailleurs sont embauchés, leur travail ne dépasse pas 8 heures par jour et rotation, et n'interfère pas avec la scolarité obligatoire.

DOCUMENTATION DEMONTRANT L'AGE DES EMPLOYES

- Exiger une preuve de l'âge des candidats avant leur embauche, dont il conviendra de garder des copies si cela est jugé nécessaire. Il existe des moyens spécifiques permettant de détecter les faux papiers et d'estimer l'âge à défaut de papiers. Tous les salariés doivent apparaître dans les registres.

APPRENTIS

- Fournir tous les documents et la protection exigés par le droit local lorsque des travailleurs apprentis sont embauchés.

Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

PRINCIPE

Les Fournisseurs doivent s'interdire toute forme de discrimination dans les recrutements, les promotions, les salaires, les évaluations professionnelles ou tout autre terme ou condition de travail, sur la base de la race, couleur, origine, sexe, identité sexuelle, orientation sexuelle, religion ou handicap. **Les Fournisseurs doivent** s'interdire toute forme de discrimination sur toute autre base interdite par les législations et réglementations applicables.

INSTRUCTIONS FOURNISSEURS

Les Fournisseurs devraient :

POLITIQUES ET PRACTIQUES

- Prouver l'existence de politiques et pratiques garantissant l'embauche de salariés selon des critères pertinents quant à leur capacité à faire le travail (tels que les compétences, les capacités, l'expérience, etc.), plutôt que selon des caractéristiques personnelles telles que la race, l'origine ethnique, le genre, etc. ou selon des exigences subjectives qui pourraient viser à l'exclusion de certaines catégories de personnes ou avoir ce résultat.
- Prouver que les recruteurs reçoivent une formation pour les respecter.
- Avoir une politique écrite de non-discrimination. Les recruteurs reçoivent une formation pour respecter cette politique.
- Veiller à ce que les salariés bénéficient d'une égalité des chances en matière de promotion, de formation, d'avantages, d'heures supplémentaires, de rupture de contrat et de retraite, en fonction de leurs capacités plutôt que de leurs caractéristiques ou croyances personnelles (tout particulièrement s'agissant des travailleurs migrants et des femmes).
- Veiller à ce que les salariés ne soient pas rémunérés différemment en raison de l'une des caractéristiques énumérées ci-dessus (tout particulièrement s'agissant des travailleurs migrants et des femmes).

- Veiller à ce qu'aucun examen au cours de la grossesse ni aucune autre forme d'examen de santé ne soit mené d'une manière qui violerait le droit local ou conduirait à une discrimination. De tels examens ou toute autre forme de questions doivent respecter la dignité humaine et le droit à la vie privée des salariés. Il doit être clairement établi qu'ils ont un lien pertinent avec les exigences liées à leur travail.
- Veiller à ce que les installations répondent aux besoins spécifiques de certains groupes (tels que les femmes enceintes, les personnes handicapées ou les personnes ayant besoin de se livrer à certaines formes d'expression religieuse), dans la mesure où cela ne compromet pas les normes de santé et de sécurité.
- Veiller à ce que des congés parentaux soient accordés sans risque pour le salarié concerné de perdre son emploi ou ses responsabilités, conformément aux lois et réglementations applicables. Une politique et une procédure claires devraient exister, conformément aux lois et réglementations applicables.
- Veiller à ce que des moyens adéquats soient fournis aux employés désireux de faire part de leurs inquiétudes ou de leurs plaintes dans le domaine de la discrimination, sans s'exposer à des représailles. Elle doit disposer de ressources suffisantes pour enquêter sur ces allégations et fournir des solutions appropriées.

Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective

PRINCIPE

Les Fournisseurs doivent respecter le droit de leurs salariés à adhérer ou non aux syndicats de leur choix et à entreprendre des négociations collectives, exempts de toutes formes de représailles, d'intimidation ou de harcèlement dans l'exercice de leur droit à adhérer ou non à tout mouvement travailliste.

INSTRUCTIONS FOURNISSEURS

Les Fournisseurs devraient :

LIBERTE D'ASSOCIATION

- Prouver l'existence d'une politique et des pratiques permettant aux salariés de s'associer librement sur le lieu de travail, conformément aux lois et réglementations applicables, et que cette politique est communiquée, conformément aux lois applicables.
- S'assurer que les représentants des salariés sont élus librement sans interférence de la part de la direction, et qu'ils sont reconnus par la direction, conformément aux lois applicables.
- Permettre aux représentants des salariés de se livrer aux activités licites relatives aux droits et aux intérêts des salariés sans interférence de la part de la direction.
- S'assurer que les représentants des salariés sont libres d'agir, conformément aux lois et réglementations applicables.
- Interdire la discrimination fondée sur le soutien ou l'opposition à un syndicat.

NEGOCIATION COLLECTIVE

- Organiser des consultations régulières avec des syndicats dûment habilités ou avec d'autres représentants légaux des travailleurs, lorsqu'ils existent, sur les questions d'intérêt commun comme les conditions de travail, la rémunération, la résolution de différends et les relations internes, conformément aux lois applicables.
- Travailler dans le cadre du droit du pays pour veiller au respect des droits de liberté d'association et de négociation collective.

Salaires et avantages

PRINCIPE

Les Fournisseurs ne doivent pas rémunérer leurs salariés en deçà du salaire minimum légal conformément aux législations et réglementations applicables. Lorsque les législations et réglementations ne fixent pas de salaire minimum, **les**

Fournisseurs doivent rémunérer à minima leurs salariés au salaire en vigueur sur le marché pour le poste occupé.

Les Fournisseurs doivent s'assurer que les travailleurs concernés par les heures supplémentaires sont rémunérés aux taux autorisés par la loi, et ne sont pas obligés de faire des heures supplémentaires en vue de gagner le salaire minimum et de recevoir les avantages légaux ainsi que les prestations d'assurance prévues par les législations et réglementations applicables.

INSTRUCTIONS FOURNISSEURS

Les Fournisseurs devraient :

SALAIRE MINIMUM

- S'assurer que le travail régulier de tous les salariés est rémunéré au niveau ou au-dessus du salaire minimum ou convenu, en fonction du plus élevé.

HEURES SUPPLEMENTAIRES

- S'assurer que les travailleurs concernés sont rémunérés pour leurs heures supplémentaires à taux de 1,25 fois le taux normal ou au taux majoré prévu par la loi, selon le plus élevé.

AVANTAGES

- S'assurer que les avantages légaux prévus par la loi, le contrat de travail ou la convention collective sont proposés.
- S'assurer que ces avantages sont accordés ou payés dans les délais accordés par la loi.

REGISTRE DU PERSONNEL

- Tenir un registre du personnel complet et exact.
- Communiquer dans une langue comprise par l'ensemble des salariés en matière de salaires, de plans de participation, d'avantages et de primes auxquels ils peuvent prétendre en vertu du droit.
- Fournir aux salariés un bulletin de paye comprenant les heures normales et les heures supplémentaires travaillées, les revenus distincts pour chaque catégorie

d'heures ainsi que les déductions effectuées.

- Avoir en place un mécanisme formel et efficace permettant aux salariés de poser des questions et de faire part de problèmes éventuels quant à leur rémunération, et leur apportant des solutions adéquates.
- S'assurer que les salaires soient payés de manière exacte et régulière, à la date requise et sans retard, conformément au droit local, aux contrats de travail ou à la convention collective.

DEDUCTIONS

- S'assurer que la société fournit gratuitement aux salariés les outils et le matériel (à l'exception de l'uniforme, du badge, dépôt à outils, etc., si la réglementation locale l'autorise).
- S'assurer que l'ensemble des déductions appliquées aux salaires soient conformes aux lois applicables et soient dans les limites légales mais aussi soient documentées et autorisées par les salariés à l'écrit lorsque cela est approprié ou que la loi ne l'autorise pas de manière explicite.

Temps de travail

PRINCIPE

Les Fournisseurs doivent respecter toutes les législations et réglementations applicables relatives aux heures de travail des employés, y compris la durée maximale du temps de travail et les exigences concernant les temps de pause. **Les Fournisseurs ne doivent pas** obliger leurs employés à travailler au-delà du seuil légal d'heures supplémentaires, à moins que cela ne soit urgent ou que cela ne soit défini légalement par la nature du travail.

INSTRUCTIONS FOURNISSEURS

Les Fournisseurs devraient :

POLITIQUES ET PRACTIQUES

- Prouver l'existence d'une politique et des pratiques claires qui définissent les heures normales de travail, les règles en matière d'heures supplémentaires et de leur

rémunération, de temps de repos et de pause rémunéré ou non.

- S'assurer qu'aucun salarié n'est autorisé à travailler au-delà du nombre d'heures autorisé par la loi applicable.
- S'assurer que si un employé effectue des heures supplémentaires, il est rémunéré au moins au taux majoré prévu par la loi ou au taux de 1,25 fois le taux normal, selon le plus élevé.
- Fournir des calendriers de travail sous format papier ou électronique directement aux salariés, aussi longtemps à l'avance dans la mesure du possible.

TEMPS DE TRAVAIL

- Effectuer un suivi des heures normales et des heures supplémentaires travaillées par les salariés, et tenir un registre de ces heures.
- S'assurer qu'il existe une procédure de détermination, de suivi et de contrôle des heures travaillées des salariés (heures normales et supplémentaires). Tenir un registre des heures de début et de fin du travail, des heures normales et des heures supplémentaires de chaque salarié.

HEURES SUPPLEMENTAIRES

- S'assurer de l'existence des autorisations sur les heures supplémentaires ou des exonérations nécessaires en vertu de la loi et que ces documents sont exacts, à jour et valides.
- S'assurer que tous les responsables et les salariés sont informés des lois et réglementations nationales applicables de même que des politiques et procédures de la société en matière d'heures de travail, d'heures supplémentaires et de jours de repos.
- S'assurer que les heures supplémentaires n'excèdent pas les limites habituelles du secteur et du lieu, ni celles imposées par la loi, selon les normes les plus strictes.
- S'assurer que le recours aux heures supplémentaires est limité aux besoins nécessaires pour répondre efficacement aux pics de demande ou à des circonstances inhabituelles dans l'activité.

- S'assurer que les heures supplémentaires ne dépassent pas les limites légales ni ne mettent en danger la santé ou la sécurité des salariés ou du lieu de travail, et à ce qu'elles ne soient pas imposées aux travailleurs vulnérables à titre de condition de maintien dans leur emploi ou de pratique normale visant à contrôler le taux horaire de base ou le nombre de salariés embauchés.
- S'assurer qu'il ne soit pas exigé des salariés qu'ils effectuent des heures supplémentaires en vue de pouvoir gagner plus que le salaire minimum légal.

PAUSES

- S'assurer que les salariés bénéficient de pauses raisonnables et adaptées pour pouvoir se restaurer et se reposer, en fonction de la nature de leur travail et de la longueur de leur journée de travail. Ces pauses doivent, au minimum, être conformes aux prescriptions légales.

JOURS DE REPOS

- S'assurer que les jours de repos sont accordés en fonction des prescriptions légales, et que les dirigeants/responsables sont informés des limites légales.

Santé et sécurité

PRINCIPE

La Santé et la Sécurité au travail sont parties intégrantes de la vocation de Sodexo d'améliorer la Qualité de Vie. Sodexo s'engage à atteindre une culture globale en matière de santé et sécurité qu'une performance en santé et sécurité au niveau mondial. L'engagement de nos Fournisseurs est essentiel pour l'amélioration continue dans l'atteinte de cet objectif.

Les Fournisseurs doivent fournir des conditions et un environnement de travail sains et sûrs. Les normes de santé et de sécurité au travail ainsi que celles liées à l'environnement de travail doivent être, à minima, conformes aux législations et réglementations applicables.

Les Fournisseurs doivent détenir et maintenir en vigueur, à leurs propres frais, le régime d'indemnisation des accidents pour les travailleurs, qu'il soit d'ordre public ou privé (comme l'assurance accidents du travail), tel que requis par les législations et réglementations applicables pour tous les employés qui fournissent ou exécutent des produits ou services pour Sodexo.

INSTRUCTIONS FOURNISSEURS

Les Fournisseurs devraient :

POLITIQUE DE SANTE ET DE SECURITE

- S'assurer de l'existence d'une politique claire et formalisée en matière de Santé et de Sécurité.
- S'assurer que toutes les installations manufacturières disposent d'un programme en matière de Santé et de Sécurité documenté.
- S'assurer de la mise en place d'un système de gestion en matière de Santé et de Sécurité qui leur permettraient d'être conforme à une norme reconnue internationalement, telle qu'OSHAS 18001.
- S'assurer que, si une quelconque violation en matière de Santé et de Sécurité s'est traduite par des pénalités pécuniaires et/ou des sanctions non pécuniaires au cours des 3 dernières années, un plan d'actions a été mis en place.

PRESCRIPTIONS LEGALES ET AUTRES OBLIGATIONS

- Mettre en place une procédure pour identifier les lois et les réglementations applicables aux activités professionnelles et veiller à son respect.

BUTS, OBJECTIFS ET SUIVI

- Mettre en place une procédure définissant les buts et objectifs en matière de santé et de sécurité, et établissant les moyens de suivi de leur efficacité.

SIGNALEMENT DES INCIDENTS ET ANALYSE DES CAUSES FONDAMENTALES

- Mettre en place une procédure encourageant les salariés à signaler les blessures et les problèmes de santé sur le lieu de travail, et permettant de déterminer la cause des incidents qui provoquent ou pourraient provoquer des blessures ou des problèmes de santé.

ROLES ET RESPONSABILITES

- Mettre en place une procédure garantissant que les responsabilités en matière de santé et de sécurité sont clairement définies au sein de la société.

ÉVALUATION ET CONTROLE DES DANGERS ET DES RISQUES

- Avoir mis en place une procédure permettant d'identifier, d'évaluer et de contrôler les dangers en termes de santé et de sécurité auxquels sont exposés les salariés et les autres personnes qui pourraient être affectées, afin de prévenir les blessures et les problèmes de santé, dont notamment ;
 - > une procédure en vue d'identifier, d'évaluer et de contrôler l'exposition à des agents chimiques et biologiques sur le lieu de travail ;
 - > une procédure en vue d'identifier, d'évaluer et de contrôler les dangers physiques, y compris les incendies, l'ergonomie sur le lieu de travail, le bruit, les vibrations et les radiations ;
 - > une procédure en vue d'identifier, d'évaluer et de contrôler les dangers physiques découlant de la manipulation, de la maintenance et des tests de l'usine ainsi que des équipements, y compris la mise en place de barrières physiques ou non, destinées à empêcher tout contact humain avec des machines ou des pièces d'équipement potentiellement dangereuses, ainsi que toute exposition à celles-ci.
 - > une procédure en vue de fournir aux salariés un Équipement de Protection Individuelle (EPI) lorsque les dangers ne peuvent pas être contrôlés par un autre moyen.

FORMATION, INFORMATION ET INSTRUCTION

- Mettre en place une procédure garantissant que les nouveaux entrants et les salariés en poste reçoivent une formation en matière de santé et de sécurité, ainsi que des informations et des instructions adaptées à leur poste, y compris :
 - > les procédures de travail liées à la sécurité ;
 - > l'utilisation, l'entretien et le remplacement des EPI nécessaires ;
 - > les procédures d'urgence

PLANS ET ISSUES DE SECOURS

- S'assurer qu'une procédure en matière de mise en place, de tenue et de test des plans d'urgence pour tous les sites existe et comprend notamment :
 - > L'existence d'un accès et d'une sortie de secours sûrs pour l'ensemble des sites ;
 - > Des plans d'urgence en cas d'incendie, d'urgence médicale, de catastrophe naturelle et de conditions climatiques extrêmes.

CONDITIONS DE TRAVAIL

- S'assurer que tous les espaces de travail sont bien éclairés grâce à la lumière naturelle et/ou artificielle, et qu'ils sont maintenus à une température adaptée à la protection des salariés contre d'éventuelles blessures et problèmes de santé.

DISPOSITIONS LIEES AU BIEN-ETRE

- S'assurer que les salariés ont un accès à l'eau potable.
- S'assurer que s'il existe une cantine sur le site, celle-ci dispose de suffisamment de tables et de sièges pour les salariés, et que des couverts propres ainsi que de l'eau potable sont mis à disposition.
- S'assurer que tous les sites disposent d'un nombre suffisant de toilettes pour que les salariés aient un minimum de vie privée.

Conditions de vie

PRINCIPE

Les Fournisseurs doivent s'assurer que, lorsque le logement est fourni, celui-ci réponde aux mêmes normes de santé et de sécurité que celles qui s'appliquent à l'environnement de travail.

Les Fournisseurs doivent s'assurer que les conditions de vie respectent la dignité et le droit à la vie privée des employés.

INSTRUCTIONS FOURNISSEURS

Les Fournisseurs devraient :

- S'assurer que les dortoirs sont conformes à toutes les lois et réglementations applicables en matière de dortoirs.
- S'assurer, dans la mesure du possible, que des moyens de transport soient disponibles, lorsque les dortoirs sont situés à un endroit différent du lieu de travail.
- S'assurer que les dortoirs offrent au minimum un accès à des toilettes propres, de l'eau potable et à des installations permettant de préparer de la nourriture, de la stocker et de la manger dans des conditions hygiéniques. Ces installations doivent être tenues propres et sûres, offrir des issues de secours, de l'eau chaude pour se baigner et se doucher, un chauffage et une ventilation adaptés, ainsi qu'un espace personnel raisonnable et un droit d'entrée et de sortie raisonnable.

Mesures disciplinaires

PRINCIPE

Les Fournisseurs doivent traiter chaque personne avec dignité. **Les Fournisseurs ne doivent pas** infliger ou menacer d'infliger des châtiments corporels ou toute autre forme de violence physique, sexuelle, psychologique ou verbale, ou de harcèlement envers les employés.

Les Fournisseurs doivent avoir une procédure disciplinaire claire qui interdit la violence, le harcèlement ou toute forme d'intimidation physique ou émotionnelle et doivent la communiquer dans une langue compréhensible par les employés.

INSTRUCTIONS FOURNISSEURS

Les Fournisseurs devraient :

MESURES DISCIPLINAIRES

- S'assurer de l'existence et de l'application d'une procédure disciplinaire écrite. Cette procédure doit être conforme aux exigences fixées par le droit local.
- S'assurer que des registres écrits des mesures disciplinaires adoptées sont tenus et archivés.
- S'assurer que tous les dirigeants et les responsables reçoivent une formation relative aux mesures disciplinaires appropriées, que des registres de ces formations sont tenus et de leur respect par les dirigeants.

HARCELEMENT

- S'assurer de l'absence de harcèlement sexuel, moral, de violence physique ou verbale et d'abus ou d'intimidation sous toutes leurs formes sur le lieu de travail.
- S'assurer que les mesures de sécurité sur le lieu de travail respectent les genres et ne sont pas intrusives, qu'elles tiennent compte des besoins spécifiques de chaque genre et qu'elles n'interfèrent pas avec le respect de la dignité humaine et de la vie privée.

Droits fonciers

PRINCIPE

Les Fournisseurs doivent respecter les droits fonciers des individus, des peuples indigènes et des communautés locales. Toutes négociations concernant leur propriété ou leur terre, y compris leur utilisation et leurs transferts, doivent adhérer aux principes de consentement préalable, libre et éclairé, de transparence et communication des contrats.

INSTRUCTIONS FOURNISSEURS

Les Fournisseurs devraient :

- Entreprendre des mesures de vigilance pour respecter les droits établis à la propriété et droits fonciers des individus et des peuples indigènes.
- Former de manière périodique l'ensemble de son personnel sur le consentement libre, préalable et éclairé (CLPE)
- Mettre en place une politique sur la « tolérance zéro » des accaparements de terres
- Mettre en place un système de vigilance pour détecter et déclarer les risques et les impacts liés aux communautés sur les questions foncières.

3. Environnement

PRINCIPE

Les Fournisseurs doivent respecter toutes les législations et réglementations applicables relatives à la protection de l'environnement.

Les Fournisseurs doivent travailler afin d'améliorer continuellement leurs mesures pour la protection de l'environnement, par exemple, à travers la mise en place d'un programme pour l'amélioration des conditions environnementales ou d'un plan d'actions.

Les Fournisseurs doivent travailler pour préserver, restaurer et protéger l'environnement, par des moyens tels que la maîtrise de l'énergie, le recyclage et l'élimination appropriée des déchets, la gestion de l'eau ou encore par toute opération de réhabilitation environnementale.

INSTRUCTIONS FOURNISSEURS

Les Fournisseurs devraient :

GESTION DE L'ENVIRONNEMENT

- S'assurer de l'existence d'une politique claire et formalisée en matière d'environnement.
- S'assurer que toutes les installations manufacturières disposent d'un programme environnemental documenté qui couvre au minimum : la protection de l'environnement, la prévention de la pollution, le respect de la législation environnementale, l'amélioration continue et durable de la chaîne d'approvisionnement. Tous les autres sites non manufacturiers devraient également disposer d'un programme environnemental documenté.
- S'assurer de la mise en place d'un système de gestion en matière d'environnement qui permettrait d'être conforme à une norme reconnue internationalement, telle qu'ISO14000.
- S'assurer que, si une quelconque violation en matière d'environnement s'est traduite par des pénalités pécuniaires et/ou des sanctions non pécuniaires au cours des 3 dernières années, un plan d'actions a été mis en place.

GESTION DES DECHETS DANGEREUX

- S'assurer que toutes les installations :
 - > tiennent des registres de tous les déchets produits sur site ;
 - > stockent les déchets dans un endroit séparé des nouveaux matériaux ;
 - > disposent des permis d'élimination des déchets appropriés, lorsqu'ils sont nécessaires ;
 - > traitent les déchets dangereux avant de les rejeter dans l'environnement ou éliminent les déchets hors site ;
 - > éliminent les déchets en faisant appel à un organisme spécialisé ;
- S'assurer que toutes les installations procèdent à des tests annuels de l'eau, et que les résultats obtenus relèvent des limites légales.

EMISSIONS ATMOSPHERIQUES

- S'assurer de l'utilisation de hottes pour les exploitations qui émettent des odeurs et/ou des fumées chimiques.
- S'assurer que les installations procèdent à des échantillonnages annuels de l'air pour vérifier les niveaux des émissions atmosphériques. Les installations doivent être en mesure de fournir des échantillons et des preuves qui respectent les limites légales.

BRUIT

- S'assurer de la gestion du bruit dans le respect des prescriptions légales.

4. Programme d'inclusion de la chaîne d'approvisionnement

PRINCIPE

Le programme d'inclusion pour la chaîne d'approvisionnement de Sodexo fait partie intégrante de la mission du Groupe pour l'amélioration de la Qualité de Vie des personnes travaillant pour nos Fournisseurs et pour le développement des communautés locales. Ce qui démontre notre volonté d'engager et d'influencer les parties prenantes en matière de responsabilité sociale et économique tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Collaborer avec des fournisseurs divers et inclusifs au sein des communautés locales où nous opérons, cela apporte à Sodexo et à ses partenaires l'avantage de travailler avec des entreprises qui sont les meilleures dans leur secteur, mais qui sont également les plus flexibles et les plus innovantes.

Sodexo attend de ses Fournisseurs qu'ils apportent la preuve de la diversité de leur main d'œuvre, englobant l'âge, le genre, la race, l'origine nationale ou ethnique, la religion, la langue, l'opinion politique, l'orientation sexuelle, les capacités physiques, et qu'ils fassent la promotion d'une chaîne d'approvisionnement inclusive tout au long de leur propre chaîne d'approvisionnement.

INSTRUCTIONS FOURNISSEURS

Les Fournisseurs devraient :

- S'assurer qu'il peut démontrer à Sodexo, au moins une fois par an, qu'un plan et des mesures de diversité et d'inclusion ont été adoptés et présenter les progrès réalisés dans le cadre de ses opérations.
- S'assurer qu'il peut démontrer, au moins une fois par an, que des actions ont été prises pour favoriser l'inclusion au sein de sa chaîne d'approvisionnement.
- S'attendre à ce que Sodexo cherche à quantifier plus concrètement les mesures prises et leurs résultats pour démontrer la nature inclusive de la main-d'œuvre du Fournisseur et son impact.

5. Rapport

PRINCIPE

Les Fournisseurs doivent fournir des rapports complets, exacts et à jour lorsque demandé raisonnablement par Sodexo afin que Sodexo puisse justifier de sa conformité avec toutes les lois et réglementations en vigueur concernant la fourniture et la divulgation d'informations comme le demandent les organismes gouvernementaux, les institutions ou les organisations.

INSTRUCTIONS FOURNISSEURS

Les Fournisseurs devraient :

- Respecter toutes exigences locales de reporting et déclarer immédiatement à Sodexo toutes violations à ces lois et réglementations qui auraient un impact négatif sur l'activité de Sodexo et/ou toutes infractions aux principes de ce Code de Conduite.

6. Protection de l'information et droit à la vie privée

Confidentialité et protection de l'information

PRINCIPE

Sodexo s'engage à protéger les Informations Confidentielles de tous ceux avec qui nous travaillons, y compris les fournisseurs, clients, consommateurs convives et employés, en veillant à ce que cela soit utilisé dans le respect total des lois applicables et des politiques Sodexo ainsi que dans le cadre des activités de Sodexo.

Les Fournisseurs doivent respecter toutes les lois et tous les règlements en vigueur relatif à l'exclusivité des informations et à la sauvegarde des informations reçues par Sodexo en s'assurant que de telles informations soient utilisées seulement pour les besoins autorisés, soient partagées seulement avec les personnes autorisées et soient correctement conservées et en toute sécurité.

Les Fournisseurs, ayant accès à de telles informations ou toute autre information à caractère confidentiel ou des données personnelles et confidentielles, **doivent** se

référer à l'entité Sodexo à laquelle ils fournissent des produits ou des services, s'ils ont des questions relatives à l'utilisation correcte des informations de Sodexo.

INSTRUCTIONS

Les Fournisseurs devraient :

- Protéger les informations confidentielles de Sodexo et ne pas diffuser ces informations à quiconque sans l'autorisation explicite de Sodexo ou dans toutes autres circonstances autorisées (dans la mesure où cela est exigé par exemple par une autorité judiciaire). Les informations confidentielles doivent inclure sans limitation toutes les informations et données de quelque nature que ce soit, qu'elles soient diffusées verbalement, à l'écrit ou par tout autre moyen, qui concerne le secret commercial de Sodexo, le savoir-faire, la recherche, le développement, les informations techniques et de nature commerciale relatives aux produits, services, process et méthodes, fournisseurs, actuels et potentiels clients et employés que ce soit ou non identifiés comme des informations confidentielles mais qui par nature sont classifiés comme confidentielle.
- S'assurer que toutes les informations personnelles traitées soient classées confidentielles et s'assurer que toutes les personnes autorisées à traiter les informations personnelles soient régies par une obligation de confidentialité.

Protection des données et respect de la vie privée

PRINCIPE

Sodexo s'engage à protéger les attentes raisonnables en matière de protection des renseignements personnels de tous ceux avec qui nous travaillons, y compris les fournisseurs, clients, consommateurs convives et employés, en veillant à ce que cela soit utilisé dans le respect total des lois applicables et des politiques Sodexo ainsi que dans le cadre des activités de Sodexo.

Les Fournisseurs doivent respecter toutes les lois sur le droit à la vie privée et à la

sécurité des informations, les exigences réglementaires associées ainsi que les politiques sur le droit à la vie privée et la sécurité chez Sodexo quand des informations personnelles sont collectées, stockées, transformées, divulguées, transférées et/ou partagées.

INSTRUCTIONS FOURNISSEURS

Les Fournisseurs devraient :

- Respecter toutes les lois en matière de protection des données personnelles, respect de la vie privée et sécurité des données ainsi que les politiques et consignes de Sodexo sur le respect de la vie privée et la sécurité
- Mettre en place des mesures techniques et organisationnelles appropriées en matière de sécurité afin de protéger les informations personnelles contre la destruction accidentelle ou illicite ou la perte, l'altération, la diffusion ou l'accès non autorisé.
- Informer Sodexo de toutes les failles de sécurité dans le délai convenu avec Sodexo ou, au minimum dans les plus brefs délais
- S'assurer que les registres des traitements de données à caractère personnel réalisés pour le compte de Sodexo sont maintenus de telle sorte qu'ils puissent fournir à Sodexo les informations relatives aux types de traitements de données à caractère réalisés, aux transferts données le cas échéant réalisés et la description des mesures de sécurité associées.

Mise en place

PRINCIPE

Les Fournisseurs doivent tout mettre en œuvre pour s'assurer que les principes énoncés dans ce Code soient communiqués à l'ensemble de leurs collaborateurs et à l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement.

Les Fournisseurs doivent également tout mettre en œuvre pour s'assurer que les principes de ce Code soient adoptés et appliqués par leurs collaborateurs, fournisseurs, agents et sous- traitants.

Les Fournisseurs doivent établir des processus ou des mécanismes grâce auxquels les employés peuvent soulever des problèmes préoccupants sans crainte de représailles ou de répercussions négatives.

Sodexo se réserve le droit de réaliser les contrôles nécessaires afin de s'assurer du respect de ce Code au travers de sa chaîne d'approvisionnement. Cela pourra inclure des auto-évaluations, des audits réalisés par les équipes Sodexo ou par des organismes tiers.

Dans un avenir proche, un rapport sur les actions pertinentes que les Fournisseurs entreprennent à la fois au sein de leurs propres opérations et de leur chaîne d'approvisionnement, deviendra nécessaire. Cela fait partie de la politique de Sodexo d'incorporer les principes de ce Code dans tous les contrats avec ses Fournisseurs.

Afin qu'il reste le plus pertinent possible, ce Code sera mis à jour régulièrement en fonction des réactions et remarques des parties prenantes internes et externes.

INSTRUCTIONS FOURNISSEURS

Les Fournisseurs devraient :

COMMUNICATION

- Communiquer dans une langue compréhensible par l'ensemble des employés toutes les politiques et les procédures en accord avec toutes les législations et réglementations applicables.
- S'assurer que ses Fournisseurs sont informés des prescriptions du Code de conduite Fournisseur de Sodexo.
- Exiger de ses propres Fournisseurs qu'ils adhèrent soit au Code de conduite Fournisseur de Sodexo, soit à son propre Code s'il en a un propre.
- Prendre les mesures appropriées pour vérifier que ses Fournisseurs respectent les principes énoncés dans le Code de conduite.

PROCEDURE DE DEPOT DE PLAINTES

- S'assurer que leurs sites ont des communications claires sur les mécanismes permettant aux employés de faire part à la direction des sujets qui les préoccupent, sans crainte de représailles ou de répercussions négatives. Les salariés devront, si possible, disposer de plusieurs moyens pour signaler leurs préoccupations.
- S'assurer que ces mécanismes sont légitimes, accessibles, prévisibles, équitables, transparents, sources d'apprentissage continu, basés sur l'engagement et le dialogue, et qu'ils respectent les droits de l'homme. Il convient de prêter une attention particulière aux besoins de certains groupes spéciaux, dont notamment les travailleurs migrants et les femmes.
- S'assurer qu'une enquête sur les plaintes soit menée et qu'une solution trouvée rapidement.
- Réviser périodiquement les procédures de dépôt de plainte pour s'assurer qu'elles sont, dans la pratique, crédibles, accessibles et efficaces.



Sodexo SA

255 quai de la Bataille de Stalingrad
92866 Issy les Moulineaux cedex 9 - France
Tel.: +33 (0)1 30 85 75 00

www.sodexo.com

