



Politique en matière de droits de l'homme

Introduction

Nous reconnaissons que les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits de l'homme internationalement reconnus, qui répondent à des préoccupations sociales, économiques, culturelles, civiles et politiques. Keller s'engage pleinement à respecter les droits de l'homme conformément à ses valeurs fondamentales. Il attend l'excellence dans ses opérations, qui repose sur le traitement équitable du personnel et des partenaires de travail, sur la collaboration au-delà des frontières et dans des environnements qui soutiennent les droits de l'homme, et sur le respect de la loi par tous nos administrateurs, dirigeants, employés et ceux qui travaillent en notre nom, ainsi que sur l'éthique et l'intégrité à tout moment, comme indiqué dans le code de conduite professionnelle de Keller.

Cette Politique est associée à la déclaration sur l'esclavage moderne et la traite des êtres humains de l'entreprise afin de garantir qu'aucune violation des droits de l'homme n'est commise dans le cadre de ses activités ou de toute partie de sa chaîne d'approvisionnement.

Portée et application

Cette Politique s'applique à Keller Group plc, ses filiales et ses employés (le « Groupe »).

Le Groupe attend de tous ses employés, fournisseurs, sous-traitants, partenaires commerciaux et de tous ceux avec qui il fait des affaires qu'ils se conforment à cette Politique.

Nous nous conformerons à toutes les lois applicables et respecterons les droits de l'homme internationalement reconnus partout où nous opérons. Lorsque le droit national et les normes internationales en matière de droits de l'homme diffèrent ou sont en conflit, le Groupe cherchera des moyens d'honorer les principes des droits de l'homme internationalement reconnus lorsqu'il sera confronté à des exigences contradictoires. Nous traiterons le risque de causer ou de contribuer à des violations flagrantes des droits de l'homme comme une question de conformité juridique.

Cette Politique est accessible au public et communiquée en interne et en externe à tous les employés, partenaires commerciaux et autres parties concernées.

Notre engagement

Cette Politique définit l'engagement global du Groupe à soutenir les droits de l'homme. Cet engagement repose sur notre adhésion au Pacte mondial des Nations Unies et sur le respect de la Charte internationale des droits de l'homme, de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

La présente Politique est reflétée dans les politiques et procédures opérationnelles afin de garantir qu'elle est intégrée dans l'ensemble de l'organisation, en particulier dans les informations complémentaires énumérées au bas de cette Politique.

Elle se reflète également dans nos partenariats qui collaborent au changement. Cliquez [ici](#) pour obtenir des informations supplémentaires sur nos partenariats.

Nos domaines prioritaires en matière de droits de l'homme sont les suivants :

- Nous valorisons la diversité et ne pratiquons aucune discrimination sans rapport avec la capacité d'une personne à faire son travail correctement.
- Nous avons tous la responsabilité de respecter les standards en matière de droits de l'homme et de nous traiter mutuellement avec respect.
- Nous prenons au sérieux la santé et la sécurité, et toutes nos actions encouragent la sécurité sur le lieu de travail.
- Nous proposons des salaires et des avantages sociaux conformes au marché.
- Nous autorisons la liberté d'association. Les travailleurs doivent être libres d'adhérer à des associations de leur choix et bénéficier de la liberté de négociation collective lorsque la législation locale leur confère de tels droits.
- Nous respectons toutes les lois applicables en matière de travail des enfants et de travail forcé.

Identifier et traiter les impacts sur les droits de l'homme

Le Groupe a mis en place des politiques et des processus pour identifier, prévenir, atténuer et rendre compte de la manière dont il traite ses impacts sur les droits de l'homme.

Le Groupe identifie et traite les impacts sur les droits de l'homme de la manière suivante :

- En réalisant des évaluations d'impact en ce qui concerne les risques liés aux droits de l'homme et en répertoriant les risques les plus importants ;
- En utilisant des processus de vérification continus pour identifier, prévenir, atténuer et rendre compte des impacts négatifs sur les droits de l'homme que l'organisation peut avoir ou auxquels elle peut contribuer par ses propres activités ou qui peuvent être directement liées aux produits, opérations ou services de l'entreprise dans le cadre d'une relation d'affaires ;
- Le processus de vérification s'appuie sur une expertise interne et/ou externe indépendante en matière de droits de l'homme et implique une consultation appropriée et significative des parties prenantes potentiellement concernées ;
- En réalisant des consultations des parties prenantes internes et externes afin d'identifier leurs attentes et d'y répondre ;
- En suivant et en rendant compte régulièrement des risques en matière de droits de l'homme et de l'efficacité de notre réponse ;
- En établissant des systèmes de comptabilité ;
- En s'engageant à former tout notre personnel ainsi que nos équipes en charge de la conformité, des questions juridiques et de l'approvisionnement au respect des droits de l'homme.

Notre politique s'appuie sur des exigences légales ainsi que sur des conventions et déclarations internationales telles que :

- La Charte internationale des droits de l'homme
- La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT
- 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 sur la conduite responsable des entreprises

Plaintes

Les violations potentielles et/ou réelles de la présente Politique ou le non-respect de celle-ci, ainsi que toute allégation d'impact négatif sur les droits de l'homme, peuvent être signalés par l'intermédiaire des mécanismes internes de dénonciation du Groupe.

Si vous souhaitez signaler une préoccupation réelle, essayez d'en parler dès que possible, idéalement à votre supérieur hiérarchique. Si cela vous met mal à l'aise ou si vous préférez parler à quelqu'un d'autre, vous pouvez contacter le Responsable local de l'éthique et de la conformité ou un membre des équipes RH ou juridiques locales.

Si vous ne souhaitez pas parler à quelqu'un sur votre lieu de travail, vous pouvez utiliser une ligne de signalement confidentielle et anonyme gérée par Safecall, une entreprise indépendante spécialisée dans le traitement des problèmes au travail.

Vous trouverez d'autres informations dans la Politique de dénonciation du Groupe [Other languages | Keller Group plc](#)

Gouvernance

Cette politique a été approuvée par le Conseil d'administration.

Le Comité pour la durabilité veillera au respect de la présente Politique et mettra tout en œuvre pour garantir le respect des engagements qu'elle contient.

Le Groupe réexaminera et mettra à jour cette Politique afin de s'assurer qu'elle reflète les résultats des évaluations envisagées dans le cadre des processus en cours de vérification et de retour d'information des parties prenantes.

Informations complémentaires

Les politiques ci-dessous qui peuvent être consultées ici doivent être lues conjointement avec la présente Politique en matière de droits de l'homme :

- Code de conduite professionnelle
- Déclaration sur l'esclavage moderne et la traite des êtres humains
- Code de conduite professionnelle pour la chaîne d'approvisionnement

- Politique de dénonciation
- Politique des ressources humaines
- Politique de santé, de sécurité et de bien-être
- Politique de durabilité
- Politique sur la biodiversité
- Politique d'approvisionnement
- Politique d'embauche

Historique des modifications du document

Statut de la politique	FINAL
Date de publication	15/12/2023
Dernière version mise à jour et approuvée	N/A
Propriétaire de la politique	Secrétariat de l'entreprise