

## Directives Droits Humains

24 juin 2021

<b>1. But, portée et objectif</b>	2
<b>2. Principales politiques et normes</b>	3
<b>3. Exigences : approche des Droits Humains</b>	4
3.1 Eléments fondamentaux liés à l'approche des Droits Humains	4
3.2 Identifier les risques	6
3.2.1 <i>Notre approche sur l'évaluation des Droits Humains</i>	6
3.2.2 <i>Évaluations des impacts sur les Droits Humains</i>	7
3.2.3 <i>Auto-évaluation des Droits Humains</i>	8
3.3 Traiter les impacts négatifs	8
3.4 Contrôler et communiquer	9
3.5 Réclamations et recours	10
<b>4. Responsabilités</b>	11
<b>Annexes</b>	14

<b>Sommaire</b>	
Politique traitée	<a href="#">Human Rights and Social Policy</a>
Personne en charge	
Contenu de la Directive	Holcim's Human Rights Approach Lignes directrices sur l'identification systématique, la prévention, l'atténuation, le suivi et la correction des risques et des impacts en matière de Droits Humains.
Public principal	CEO pays, Holcim Global Sustainability Network, fonctions connexes (Conformité, RH, HSE, Approvisionnement, Sécurité)

Responsable de la mise en oeuvre	François PETRY, CEO Holcim France
Indicateur de réussite de la mise en oeuvre	Une évaluation des Droits Humains et un plan d'action sont en place au niveau du pays et du site, conformément aux exigences. Les risques et les incidences en matière de Droits Humains sont enregistrés et corrigés.
Modèles et outils	Disponible sur la page Connect consacrée au développement durable.
Contact pour support	Sabine Loetscher / Renata Cunha

## 1. But, portée et objectif

La directive sur les Droits Humains ("directive") est émise dans le cadre de la politique sociale et des Droits Humains ("politique") de Holcim ("groupe"), qui souligne l'engagement du groupe à respecter et à promouvoir les Droits Humains et les droits du travail. L'objectif de cette directive est d'établir des attentes et des orientations concernant la mise en œuvre de notre politique sociale et des Droits Humains dans toutes les opérations et tous les secteurs d'activité.

Droits Humains et de la politique sociale dans toutes les opérations et entités juridiques d'un pays géré et consolidé par Holcim (un "pays"). Tous les termes commençant par une majuscule dans la présente directive ont la signification qui leur est donnée dans la section Définitions et abréviations.

La présente directive s'applique à Holcim Ltd. et à ses filiales dans les pays consolidés et gérés par Holcim ("Holcim" ou le "Groupe"). Toutes les opérations et entités juridiques dans un pays doivent être incluses dans le champ d'application, par exemple Geocycle, les filiales et les fondations. Les nouvelles filiales du groupe doivent satisfaire aux exigences de cette directive deux ans après leur acquisition. La directive définit également la manière dont nos collaborateurs doivent interagir avec les partenaires commerciaux, les fournisseurs, les communautés et les autres parties prenantes. Lorsque nous n'exerçons pas de contrôle sur le capital ou la gestion (participations minoritaires et coentreprises), le comité exécutif responsable informera l'entreprise associée ou la coentreprise en question de la politique correspondante dans l'année qui suit sa révision et encouragera son adoption ou des normes et un comportement équivalents dans la mesure du possible.

Le respect des Droits Humains est fondamental pour la manière dont nous menons nos activités et notre capacité à opérer. Les gouvernements, les entreprises et les organisations de la société civile se sont mis d'accord sur une définition claire du rôle des entreprises en ce qui concerne les normes internationales mentionnées ci-dessous. Le consensus mondial est que, si les gouvernements ont le devoir de protéger les Droits Humains, les entreprises ont la responsabilité de respecter les Droits Humains et doivent "ne pas nuire", quel que soit le lieu où elles opèrent.

L'approche du groupe en matière de Droits Humains décrit la manière dont nous mettons en œuvre notre engagement en faveur des Droits Humains. L'objectif est d'assurer l'identification, la prévention, l'atténuation, le suivi et la correction systématiques des risques et des impacts potentiels ou réels sur les personnes, qui peuvent résulter de nos activités commerciales, de nos opérations ou des activités de nos partenaires commerciaux et de nos fournisseurs. Cette méthodologie aide également les pays à fixer des priorités et à définir et mettre en œuvre un plan d'action de suivi efficace.

## **2. Principales politiques et normes**

Holcim a mis en place un certain nombre de politiques et d'exigences clés qui se réfèrent aux Droits Humains et définissent les performances attendues de nos propres employés ainsi que de nos fournisseurs et partenaires commerciaux. En outre, notre approche des Droits Humains est encadrée par des normes internationales clés présentées ci-dessous.

### **Principales politiques et exigences du groupe**

Parmi les principales politiques et exigences pertinentes figurent :

- Droits Humains et politique sociale,
- Normes minimales de contrôle (MCS 62, Impact social : Droits Humains et parties prenantes et MCS 30, Qualification des fournisseurs),
- Code de conduite des affaires,
- Politique RH,
- Politique en matière de santé, de sécurité et d'environnement et normes connexes,
- Politique de conformité, Politique de sécurité et de résilience et normes connexes,
- Code de conduite des affaires pour les fournisseurs et directive sur l'approvisionnement durable.

Tous les documents peuvent être consultés sous l'onglet politique (interne) et sur la page des ressources ESG (externe). Les opérations nationales sont incitées à publier une version traduite de la Politique sociale et des Droits Humains et de cette directive, en ajoutant éventuellement des exigences locales dans le cadre d'un addendum.

### **Principales normes et conventions internationales**

Comme le souligne la politique sociale et des Droits Humains de Holcim, notre engagement est aligné sur les principes et les valeurs contenus dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits Humains et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, ainsi que sur les droits internationalement reconnus dans la Charte internationale des Droits Humains (qui comprend la Déclaration universelle des Droits Humains, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Convention relative aux droits de l'enfant ainsi que les lois pertinentes. En cas de divergence entre le droit national et les normes internationales en matière de Droits

Humains, nous nous efforcerons, dans la mesure du possible, de respecter la norme la plus élevée.

Holcim respects applicable laws and seeks to adapt to emerging regulations. This includes, for example,

Les lois sur l'esclavage moderne dans différents pays, la loi de vigilance en France et la réglementation émergente dans l'Union européenne et en Suisse. Nous tenons également compte de nombreuses autres conventions et normes, notamment les principes relatifs aux droits de l'enfant et aux entreprises et la convention de l'OIT relative aux droits des peuples indigènes et tribaux. Lorsque nous interagissons avec des prestataires de services de sécurité privés et des forces publiques, nous nous alignons sur le Code de conduite international des prestataires de services de sécurité privés et sur les Principes volontaires sur la sécurité et les Droits Humains.

#### **Déclarations et adhésions importantes**

- Jan Jenisch, PDG d'Holcim, a rejoint l'appel à l'action pour le leadership des entreprises en matière de Droits Humains lancé par le Conseil mondial des entreprises pour le développement durable (WBCSD) en janvier 2020.
- Holcim s'est engagée ou a signé plusieurs appels internationaux à l'action en faveur des Droits Humains, tels que les principes d'autonomisation des femmes de l'ONU, l'engagement WASH et l'engagement d'action 2021 pour l'abolition du travail des enfants.
- Holcim est également membre d'un certain nombre d'organisations internationales, telles que le Pacte mondial des Nations unies et le WBCSD, qui cherchent à renforcer les Droits Humains et du travail.
- Nous soutenons la mise en œuvre de cadres réglementaires qui exigent une diligence raisonnable obligatoire en matière de Droits Humains et d'environnement, comme indiqué dans la brochure sur les positions de plaidoyer.

Des informations actualisées sont également disponibles sur le site web et les pages intranet de l'entreprise.

### **3. Exigences liées à l'approche des Droits Humains**

Le directeur général du pays assume la responsabilité de l'évaluation et de la résolution des problèmes locaux en matière de Droits Humains. Il est responsable de la mise en œuvre de l'approche des Droits Humains dans les opérations du pays, couvrant nos opérations, notre chaîne d'approvisionnement et nos partenaires commerciaux. Les principaux éléments et exigences de notre approche des Droits Humains sont décrits dans ce chapitre.

## **3.1 Elements fondamentaux liés à l'approche des Droits Humains**

## **Diligence et actions en cours**

Notre approche des Droits Humains (chapitre 1) est conçue pour garantir une diligence raisonnable permanente en matière de Droits Humains afin d'identifier, de prévenir, d'atténuer et de rendre compte de la manière dont nous, en tant qu'entreprise, traitons nos impacts sur les Droits Humains.

- Toutes les données de l'approche des Droits Humains doivent être consolidées et supervisées au niveau national.
- Le directeur général du pays et le comité exécutif local organisent au moins un atelier annuel pour discuter de l'état d'avancement de la mise en œuvre de l'approche des Droits Humains dans le pays.
- Pendant que la diligence raisonnable se poursuit, les constatations à haut risque doivent être traitées immédiatement, intégrées dans le plan d'action et communiquées au groupe (chapitre 3.5).
- Lorsqu'un risque, un grief ou même un impact ou un problème lié aux Droits Humains est identifié, un suivi régulier (quotidien, hebdomadaire ou mensuel) par le directeur général du pays ou un membre du comité exécutif local est nécessaire jusqu'à ce que le risque ou l'impact ait été traité avec succès et remédié le cas échéant.

## **Risques majeurs**

Dans le cadre de la politique sociale et des Droits Humains, nous avons identifié sept risques majeurs en matière de Droits Humains pour les personnes, liés à nos activités commerciales, que nous pourrions causer ou auxquels nous pourrions contribuer, et que nous nous efforçons d'identifier, de prévenir ou d'atténuer de manière proactive. Ces risques sont les suivants :

- santé et sécurité
- conditions de travail dans nos opérations et en particulier de nôtre chaîne d'approvisionnement
- discrimination et harcèlement;
- abus et les violations liés à la sécurité ;
- travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement à haut risque;
- poussières et autres émissions;
- changement climatique et ses impacts.

Il s'agit de nos principaux domaines d'intervention. Tous les PDG des pays et leur équipe doivent les inclure dans leurs évaluations et contrôles préalables en matière de Droits Humains. Comme nous continuons à évaluer et à traiter de manière proactive d'autres risques potentiels ou réels pour les personnes, un pays ou un site peut identifier des risques supplémentaires pour les Droits Humains (autres que les risques saillants) en fonction du contexte local. Une liste (non exhaustive) des risques en matière de Droits Humains figure à l'annexe A.

## **Engagement des parties prenantes**

L'engagement des parties prenantes fait partie intégrante de notre approche des Droits Humains. L'engagement des parties prenantes est un dialogue continu et régulier avec les parties prenantes. Les parties prenantes sont toutes celles qui exercent ou pourraient exercer une influence sur l'activité d'un site et toutes celles qui sont ou pourraient être influencées ou affectées par l'activité d'un site. L'objectif de l'engagement des parties prenantes est d'établir et d'entretenir des relations régulières et constructives avec les parties prenantes de nos activités.

Nous utilisons la norme AA1000 sur l'engagement des parties prenantes (AA1000SES) comme référence externe pour évaluer, concevoir et mettre en œuvre une approche intégrée de l'engagement des parties prenantes, et pour communiquer de manière juste et précise avec les parties prenantes et le public au sujet de ces efforts. Ce processus doit être pleinement intégré à notre approche des Droits Humains. La confidentialité des parties prenantes doit être maintenue chaque fois que celles-ci le demandent ; aucune forme d'intimidation n'est tolérée.

- Chaque site doit disposer d'une carte des parties prenantes et d'un plan d'engagement, gérés au niveau local. Le comité consultatif communautaire (CCC), une forme spécifique d'implication des parties prenantes, est obligatoire pour les cimenteries et les unités de broyage et peut être recommandé au cas par cas pour les autres sites. Pour plus d'informations, voir l'annexe B.
- Il est obligatoire de s'engager avec les parties prenantes concernées au stade de la planification d'un nouveau développement (par exemple, une nouvelle carrière ou une extension, ou l'introduction d'un nouveau combustible de déchets ou d'une nouvelle matière première). L'engagement nous permet de mieux comprendre les problèmes des parties prenantes, de les résoudre et de gagner leur confiance dans un nouveau projet.

Holcim compte un large éventail de parties prenantes susceptibles d'être consultées dans le cadre de son travail sur les Droits Humains. Il s'agit notamment des gouvernements d'origine et d'accueil, des organisations internationales et nationales concernées, des partenaires commerciaux, de nos employés et travailleurs sous contrat, des travailleurs migrants, des représentants des employés, des représentants des communautés, des organisations de la société civile, des syndicats, des universitaires, des spécialistes des Droits Humains, des membres d'organisations religieuses et des membres vulnérables de la société, y compris les femmes et les enfants, les populations autochtones, les minorités et les défenseurs des Droits Humains (annexe B).

### **Evaluations des impacts**

En fonction du niveau de risque entreprise-environnement et conformément aux exigences décrites ci-dessous (chapitre 3.2), les évaluations des Droits Humains constituent l'un des éléments essentiels de notre approche des Droits Humains. Elles doivent être menées au niveau du pays ou du site et répétées au moins tous les trois ans.

### **Entraînement**

La formation des principales parties prenantes est un élément essentiel de notre approche.

- Les Droits Humains sont intégrés dans la formation sur les normes minimales de contrôle (MCS) et le code de conduite des affaires (CoBC), qui est disponible et utilisée dans le monde entier en plusieurs langues. Le département Développement durable du groupe organise des sessions de formation et d'évaluation avec les directeurs généraux des pays et leurs équipes en petits groupes (au moins tous les trois ans par pays).
- Le service de développement durable du groupe organise chaque année au moins une session de formation sur les Droits Humains à l'intention du Holcim Global Sustainability Network (qui est composé de représentants des comités exécutifs nationaux).
- Le groupe Durabilité organise également au moins quatre sessions de formation par an avec un groupe de travail mondial sur les Droits Humains, composé de représentants des pays en pointe sur le sujet. La formation couvre la mise en œuvre de l'approche des Droits Humains ainsi que des sessions de dilemme, qui se concentrent sur un risque réel ou une question fournie par un membre du groupe de travail. Des experts de l'entreprise ou des régions organisent régulièrement des sessions de "formation des formateurs" pour s'assurer que les équipes locales ont une compréhension approfondie de notre approche et peuvent la mettre en œuvre correctement dans leur contexte local.
- Des vidéos de formation aux Droits Humains sont disponibles en ligne et accessibles aux employés.
- Les équipes nationales sont chargées de former les équipes au niveau des sites et de sensibiliser les parties prenantes internes et externes au niveau local.

Pour toutes les formations, un retour d'information est constamment recherché afin d'en améliorer l'efficacité.

## 3.2 Identifier les risques

Chez Holcim, les risques liés aux Droits Humains sont identifiés par le biais d'évaluations des Droits Humains et de mécanismes de réclamation appropriés. Les impacts négatifs potentiels concernent à la fois les parties prenantes et l'entreprise. Les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux Droits Humains exigent des entreprises qu'elles évaluent les risques opérationnels pour les personnes, et pas seulement pour les entreprises. Il y a souvent un lien : si un problème a un impact négatif sur les parties prenantes, il représentera probablement aussi un risque pour l'entreprise, en raison de l'atteinte à la réputation, des conséquences juridiques et financières potentielles, de la perte de confiance dans la main-d'œuvre et de l'altération de l'autorisation générale d'exercer ses activités.

### *3.2.1 Notre approche de l'évaluation des Droits Humains*

#### **Éléments clefs**

- **Évaluation obligatoire** : Tous les pays doivent procéder à une évaluation des Droits Humains (impact ou auto-évaluation) en fonction de leur niveau de risque en matière de Droits Humains. L'objectif des évaluations est d'obtenir une vue d'ensemble complète et systématique des risques et des impacts potentiels liés aux Droits Humains. Toutes les évaluations sont consolidées au niveau du pays (annexe B, résumé des exigences).
- **Groupe de travail avec le Comité exécutif** : Dans le cadre de toutes les évaluations, il est nécessaire d'organiser un atelier avec la participation du directeur général du pays, du comité exécutif et d'autres fonctions pertinentes afin de discuter de la situation locale et d'identifier les principaux risques d'un point de vue initial.
- **Validité** : Les évaluations doivent être répétées au moins tous les trois ans. Au bout de trois ans, l'évaluation doit être mise à jour, en tenant compte des évaluations précédentes, des progrès réalisés dans le cadre des actions entreprises et des enseignements tirés. Si un nouveau problème ou un nouveau risque apparaît avant la fin des trois ans, l'évaluation et le plan d'action doivent être mis à jour pour en tenir compte.
- **Date limite de mise en œuvre** : Tous les pays doivent avoir mis en place une évaluation des Droits Humains valide d'ici à la fin 2021 ; le cas échéant (niveau de risque de l'environnement des affaires, p.6), les cimenteries et les unités de broyage doivent avoir mis en place une évaluation des Droits Humains valide d'ici à la fin 2023. Toutes les évaluations ou tous les plans d'action réalisés ou élaborés précédemment restent valables.
- **Scope** : The scope of the Assessments includes all operations and legal entities consolidated under the management of a Country, including Geocycle or local subsidiaries. Human rights issues within our supply chain must also be assessed, including contracted employees and suppliers prioritized as per the methodology in the Sustainable Procurement Directive.

### **Rôles et responsabilités**

- **Directeur général du pays** : le directeur général du pays doit se faire le champion de ce processus et garantir l'implication de toutes les fonctions concernées par ce processus (liste de contrôle du directeur général du pays, p.11).
- **Responsable désigné** : Le directeur général du pays confie la responsabilité de l'évaluation des Droits Humains à une fonction au niveau du pays, au bon niveau de granularité et d'ancienneté. Cette équipe désignée doit garantir l'impartialité et la confidentialité de l'exercice.
- **Collaboration interfonctionnelle** : L'évaluation doit impliquer des représentants des fonctions concernées telles que les ressources humaines, le service juridique et la conformité, les achats, la logistique, l'HSE, Geocycle, la sécurité et la résilience, les opérations et le développement durable (par exemple, recherche d'informations auprès des fonctions, participation des fonctions à l'atelier au niveau du pays,



implication des fonctions dans l'évaluation au niveau du site). Les évaluations doivent tenir compte des données et des pratiques existantes dans d'autres fonctions ; aucun processus ne doit être dupliqué.

### **Niveau de risque de l'environnement des entreprises**

Le niveau de risque de l'environnement commercial détermine si une auto-évaluation ou une évaluation d'impact est nécessaire. Le niveau de risque de chaque pays où Holcim est présent, en ce qui concerne les questions de Droits Humains liées aux entreprises, est déterminé sur la base de l'indice de développement humain des Nations unies (IDH) et de l'indice Freedom House (FH). L'environnement commercial est pris en compte :

- Environnement des entreprises - Risque élevé : si la note FH est "non libre" ou si l'IDH est  $< 0,70$
- Environnement des affaires - Risque moyen : si la note FH est "partiellement libre" ou si l'IDH est  $< 0,79$
- Environnement des affaires - Faible risque : si la note FH est "libre" et l'IDH  $\geq 0,79$ .

Sur la base du risque lié à l'environnement des affaires décrit ci-dessus :

- Les opérations dans des environnements commerciaux à faible risque effectuent une auto-évaluation consolidée au niveau national.
- Les opérations dans des environnements commerciaux à haut risque effectuent une évaluation d'impact pour chaque cimenterie et unité de broyage et la consolident au niveau national.
- Les opérations dans des environnements commerciaux à risque moyen effectuent une évaluation d'impact pour les cimenteries et les unités de broyage qui a) ont connu des conflits ou des problèmes importants liés aux Droits Humains au cours des trois dernières années.

b) ont été la cible d'une campagne de la société civile à dimension nationale ou internationale au cours des trois dernières années, c) ont une population autochtone importante dans le quartier. Sinon, les opérations dans des environnements commerciaux à risque moyen effectuent une auto-évaluation au niveau du pays.

Exceptions:

- Les pays/centres d'affaires sans sites opérationnels effectuent une auto-évaluation (qu'ils soient situés dans des environnements commerciaux à risque faible, moyen ou élevé)
- Au début d'un projet CAPEX (par exemple une nouvelle usine ou une modernisation importante d'une usine), une évaluation d'impact sur les Droits Humains doit être réalisée, indépendamment si le pays est situé dans un environnement commercial à risque élevé, moyen ou faible. Il s'agit d'identifier de manière proactive tout risque potentiel pour les personnes liées au projet (par exemple, consentement libre, préalable et éclairé).

Une liste des pays et des niveaux de risque est disponible sur l'Intranet Développement Durable du Groupe.

### 3.2.2 Evaluation des impacts sur les Droits Humains

#### Éléments clef :

- Évaluations au niveau du site : les pays qui sont tenus de mener des évaluations d'impact sur les Droits Humains doivent mener les évaluations au niveau du site pour les cimenteries et les unités de broyage. Les risques liés aux autres unités (granulats, prêts à l'emploi, entreprise, etc.) peuvent être évalués au niveau national ou être plus granulaires, selon le cas.
- Validité : Une évaluation d'impact sur les Droits Humains est valable trois ans par site. Dans des cas exceptionnels (par exemple pendant la pandémie de Covid-19), une auto-évaluation au niveau du site (cimenterie et unité de broyage) sera réalisée à titre de solution temporaire, valable un an.
- Consultations : un processus de consultation (groupes de discussion et entretiens) avec les parties prenantes locales internes et externes doit être mené dans toutes les évaluations d'impact afin d'identifier les risques et les impacts, ainsi que d'identifier les lacunes dans les mesures d'atténuation existantes.
- Durée : Les évaluations d'impact durent environ trois à quatre jours par site.

#### Rôles et responsabilités

- Facilitateur : L'évaluation d'impact sur les Droits Humains doit être dirigée par un facilitateur qualifié (personnel de l'entreprise, régional ou local qui a été préalablement formé pour mener des évaluations d'impact sur les Droits Humains). Ils sont soutenus par la personne responsable de la cimenterie ou de l'unité de broyage pour la durabilité et l'engagement des parties prenantes. Pour garantir l'impartialité, un facilitateur externe extérieur au site doit mener l'évaluation.
- Le PDG du pays, le comité exécutif et les chefs de fonction : un atelier avec le PDG du pays, le comité exécutif et les équipes concernées doit avoir lieu avant de procéder aux évaluations du site.
- Soutien d'entreprise/régional : pour faciliter l'apprentissage transfrontalier, un facilitateur extérieur au pays (généralement issu d'une entreprise ou de la région) doit se rendre régulièrement dans le pays pour diriger ce processus pour les sites sélectionnés.

→ Voir l'**Annexe C** pour des informations plus détaillées sur le processus des évaluations d'impact.

### 3.2.3 Auto-évaluation des Droits Humains

#### Éléments clef

- Évaluation au niveau national : les pays qui sont tenus de procéder à une auto-évaluation doivent la réaliser au niveau national. L'auto-évaluation doit couvrir les risques et les problèmes qui peuvent ou sont apparus sur tous les principaux sites opérationnels, entreprises,

partenaires commerciaux et chaîne d'approvisionnement des opérations du pays. L'auto-évaluation est basée sur un outil développé par l'Institut danois des Droits Humains, l'une des principales institutions dans le domaine des entreprises et des Droits Humains.

- Validité : Une auto-évaluation des Droits Humains est valable trois ans.
- Durée : L'auto-évaluation prend environ un jour ouvrable.

### Rôles et responsabilité

- Facilitateur : L'auto-évaluation doit être dirigée par une personne désignée (par exemple, durabilité, ressources humaines, contrôles internes) au niveau du pays.
- Le PDG du pays, le comité exécutif et les chefs de fonction : le PDG du pays, le comité exécutif et les chefs de fonction concernés au niveau du pays participent activement à l'atelier.

→ Voir l'**Annexe D** pour des informations plus détaillées sur le processus des auto-évaluations.

## 3.3 Traiter les impacts négatifs

Un plan d'action en matière de Droits Humains et d'engagement des parties prenantes (appelé « Plan d'action ») doit être élaboré et mis en œuvre au niveau du site. L'objectif est de traiter systématiquement et immédiatement les risques et les impacts (appelés « Constatations ») identifiés dans nos propres opérations, notre chaîne d'approvisionnement et nos partenaires commerciaux par le biais d'actions appropriées (appelées « Actions »).

### Éléments clés du plan d'action

- Composantes du plan d'action : le plan d'action contient une cartographie des parties prenantes, les conclusions (constatations à risque élevé, moyen et faible) et les actions, la personne responsable de l'action, la date limite de conclusion de l'action et l'état de mise en œuvre. Un format standardisé est disponible sur l'Intranet Développement Durable du Groupe.
- Résultats : les résultats sont souvent liés aux risques saillants en matière de Droits Humains (chapitre 3.1). Ils peuvent être identifiés à tout moment grâce aux évaluations des Droits Humains ou à tout autre mécanisme de réclamation (chapitre 3.5).
- Portée : Toutes les opérations du pays, ainsi que chaque cimenterie et unité de broyage, définissent leur plan d'action spécifique, couvrant leurs propres opérations, leur chaîne d'approvisionnement et leurs partenaires commerciaux. Le plan d'action de l'opération pays est un résumé des plans d'action de la cimenterie et de l'unité de broyage et des actions supplémentaires d'autres unités (granulats, mélange prêt à l'emploi, entreprise, etc.), le cas échéant. Tout site, même temporaire, en activité depuis plus d'un an, situé à proximité d'une communauté locale, doit définir un Plan d'Action si des risques et/ou des impacts sont identifiés.

- Validité : Les actions du plan doivent être mises à jour chaque année. Si des risques ou des impacts majeurs sont identifiés, le plan d'action doit être mis à jour immédiatement.
- Clôture des actions : la clôture des actions présentant des résultats à haut risque doit être validée par le développement durable du groupe.

### **Roles and Responsibilities**

- Designated Action Plan Ownership: The Country CEO is ultimately responsible for ensuring the development and implementation of the Action Plan. He/ She can designate one or several functions to lead this process locally. Site-level Action Plan (cement plants and grinding units) must be owned by the plant manager, with the support of the site management team. All Action Plans must be consolidated at Country level.
- Governance: The Country Executive Committee must address high or medium risk Findings immediately (and follow up at least quarterly). The rest of the Action Plan must be reviewed at least on an annual basis.

→ Voir l'**annexe E** pour des informations plus détaillées sur le plan d'action et ses composantes.

### **Ce que cela signifie pour la diligence raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement**

Grâce à notre programme **d'approvisionnement durable**, nous vérifions et surveillons activement la conformité des fournisseurs à notre Code de conduite commerciale pour les fournisseurs sur chaque marché où nous opérons. La conduite responsable des entreprises fait partie intégrante de notre stratégie d'approvisionnement. Veuillez vous référer à la directive sur les achats durables (approvisionnement responsable).

## **3.4 Contrôler et communiquer**

### **Contrôle**

Le suivi des progrès de chaque action est crucial pour garantir une bonne gestion des risques et des impacts sur les Droits Humains.

- Le PDG du pays définit qui est chargé de superviser la mise en œuvre du plan d'action.
- La personne désignée doit assurer des mises à jour régulières (par exemple trimestrielles, au moins annuelles) et des clôtures à temps par les fonctions en charge de la mise en œuvre, ainsi que le reporting des actions en retard au PDG du pays. Les constatations à haut risque et la clôture des actions doivent être surveillées plus fréquemment (quotidiennement, hebdomadairement, mensuellement, selon le cas) et rapportées conformément aux exigences de reporting interne (chapitre

3.5, voir les directives internes sur les constatations et les actions à haut risque).

- Les résultats des évaluations des Droits Humains, une version à jour du plan d'action et sa mise en œuvre doivent être rapportés dans le questionnaire sur les Droits Humains et les parties prenantes, l'outil de reporting annuel envoyé aux pays par le développement durable du Groupe. Le plan d'action signalé doit être signé par le PDG du pays.

Afin d'anticiper les évolutions de l'environnement opérationnel, les risques saillants identifiés doivent être surveillés en permanence, par ex. à travers des entretiens périodiques et des groupes de discussion avec les principales parties prenantes. Lors de la répétition de l'impact ou des auto-évaluations après 3 ans, une attention particulière doit être accordée à la garantie que les actions précédentes ont réussi à atténuer les problèmes identifiés.

### **Communication**

Nous informons régulièrement les parties prenantes internes et externes des progrès et des performances en matière de Droits Humains. En cas de constatations à haut risque, les parties prenantes concernées et les organes de gouvernance sont immédiatement informés.

- Le CSIO informe le conseil d'administration par le biais de réunions régulières avec le comité santé, sécurité et développement durable (HSSC).
- Le CSIO communique les performances et les progrès au Comité Exécutif du Groupe au moins une fois par trimestre.
- Le service Développement durable du Groupe informe les employés via des canaux de communication internes ouverts à tous les employés et communique les progrès et les améliorations prévues en matière de développement durable mondial d'Holcim.

### **Réseau et équipes expertes.**

- Les parties prenantes externes sont informées par des communications régulières sur les réseaux sociaux, le site Internet public du Groupe, les notations ESG et les demandes des investisseurs, ainsi que par le biais du rapport annuel intégré et du rapport de performance en matière de développement durable, qui sont accessibles au public.
- Des mises à jour régulières sur les questions et allégations relatives aux Droits Humains sont incluses dans la communication au niveau du site avec les parties prenantes. Les rapports sur la gestion des risques liés aux Droits Humains doivent être clairs et facilement accessibles aux parties prenantes locales, garantissant l'anonymat si nécessaire. Ceci est ajouté au plan d'engagement des parties prenantes et peut être fait via des mises à jour écrites dans les langues locales, ou en utilisant nos

canaux d'engagement locaux tels que des présentations orales aux CAP pour faciliter l'accès aux personnes peu alphabétisées.

### 3.5 Réclamations et recours

Il existe plusieurs manières par lesquelles nos employés, leurs familles, fournisseurs, partenaires commerciaux, membres des communautés locales et autres parties prenantes peuvent signaler les griefs qu'ils ont contre l'entreprise ou nos opérations et leurs impacts. Nous avons mis en place un large éventail de processus de réclamation aux niveaux mondial, national, site et communauté pour recueillir et traiter les plaintes, et pour garantir que les problèmes identifiés peuvent être résolus.

- Un mécanisme de signalement appelé Integrity Line est ouvert et disponible en plusieurs langues pour les employés et leurs familles, les sous-traitants, les fournisseurs, les partenaires commerciaux, les clients, les membres de la communauté et les autres parties prenantes. Le service d'assistance téléphonique est géré par un tiers externe et constitue un moyen sûr, anonyme et confidentiel de faire part de vos préoccupations. En plus du signalement par téléphone ou via le portail Web, tous les problèmes soulevés par d'autres sources internes et externes sont saisis dans le même processus. Ce système mondial vise à faciliter et à répondre efficacement aux signalements de fautes professionnelles. Chaque signalement est examiné par les membres du comité d'éthique, d'intégrité et de risques, et est suivi d'une enquête le cas échéant et d'un recours si le signalement est justifié. Tous les signalements d'intégrité doivent être traités sans représailles.
- De plus, tous les pays doivent disposer d'un mécanisme clair au niveau du site permettant aux parties prenantes internes et externes de soulever des problèmes liés à nos opérations. Il peut s'agir d'un numéro de téléphone ou d'un e-mail accessible au public et largement communiqué dans le cadre de notre plan d'engagement des parties prenantes. Celui-ci est ouvert aux salariés et aux membres du public. Tous les griefs doivent faire l'objet d'une enquête et d'une réponse. Un enregistrement de toutes les plaintes et actions de suivi doit être conservé dans le cadre du plan d'action.
- Des CAP doivent être mis en place dans toutes les cimenteries et unités de broyage pour assurer des échanges réguliers avec les représentants des communautés. C'est un autre mécanisme par lequel nous entendons parler des griefs et sommes en mesure de les examiner dans le cadre d'un dialogue et de rechercher des solutions.

En matière de remédiation, nous reconnaissons la nécessité de nous engager activement et de coopérer pour traiter et, le cas échéant, remédier aux impacts négatifs que nous avons

pu causer ou auxquels nous avons contribué par nos propres activités. Nous prenons les mesures appropriées pour prévenir leur récurrence, améliorer les pratiques futures et prendre en compte d'autres mesures correctives, comme indiqué dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits Humains. En outre, nous nous engageons à collaborer activement aux initiatives qui donnent accès à des recours, telles que les points de contact nationaux de l'OCDE et des mécanismes similaires, et à ne pas entraver l'accès à d'autres recours ou mécanismes. Lorsque des risques ou des impacts graves sont soulevés concernant notre chaîne de valeur en aval (par exemple, le site client), nous cherchons à utiliser l'effet de levier et à sensibiliser aux Droits Humains.

#### **Constatations et actions à haut risque (gestion des risques)**

Tous les risques et impacts classés comme étant de gravité élevée sont appelés « constatations à risque élevé ».

- Quels sont les résultats à haut risque : ils sont généralement provoqués par un impact grave, réel ou potentiel, sur les droits des personnes et sont souvent liés à nos principaux risques en matière de Droits Humains. Ils sont généralement identifiés grâce aux évaluations et/ou soulevés par des groupes de parties prenantes tels que des membres de la communauté et/ou des ONG, l'ONU, les syndicats et la société civile. Les parties prenantes qui soulèvent le sujet organisent souvent des manifestations, des campagnes sur les réseaux sociaux, des recherches de fond et des rapports, ou similaires, qui sont (potentiellement) repris par les médias grand public, les réseaux sociaux et les notations ESG. Ainsi, au-delà de l'impact réel ou potentiel sur les personnes, ces découvertes/problèmes peuvent avoir un impact significatif sur la réputation et sur les finances. Veuillez noter qu'ils peuvent ou non être liés à une affaire judiciaire.
- Action et suivi des constatations à haut risque : des mesures doivent être prises immédiatement pour répondre à ces constatations. La clôture de l'Action doit être surveillée plus fréquemment (quotidiennement, hebdomadairement, mensuellement selon le cas) et signalée immédiatement au Directeur Général Pays et aux fonctions concernées du Groupe dès qu'elles sont connues (Durabilité Groupe, Juridique et Conformité, Sécurité et Résilience, HSE, Humanitaire). Ressources et communications).
- Clôture des actions présentant des résultats à haut risque : la clôture doit être validée par l'une des fonctions concernées du Groupe. Des informations à jour sur ce processus sont disponibles sur l'Intranet Développement Durable du Groupe. Dans des circonstances particulières, une évaluation approfondie ou un audit de vérification exceptionnel peut être entrepris par le Groupe.

## **4. Responsabilités**

### **Gouvernance**

Le PDG de Holcim et le directeur du développement durable et de l'innovation ont la responsabilité globale des Droits Humains et de la politique sociale et de la présente directive ; la surveillance et les évaluations des performances sont effectuées par le comité de santé, de sécurité et de développement durable (HSSC)

du conseil d'administration ; Les comités exécutifs des pays où nous opérons assument la responsabilité et sont responsables de l'évaluation et du traitement des problèmes locaux en matière de Droits Humains.

### **Responsabilité de la mise en oeuvre**

Dans nos filiales, le Country CEO est la personne ultimement responsable du respect des droits humains liés à nos opérations et à nos relations commerciales. Les domaines clés incluent le respect des exigences de l'approche Holcim en matière de Droits Humains. L'exécution incombe à la fonction désignée par le PDG du pays, soutenue par le Comité exécutif du pays et des représentants d'autres fonctions (en plus des dirigeants désignés) telles que le développement durable, l'engagement des parties prenantes, les aspects juridiques et la conformité, les achats, la logistique, les ressources humaines, le HSE, Géocycle, sécurité et résilience, opérations et communications. Le directeur de l'usine est responsable de la mise en œuvre du plan d'action (plan d'engagement des parties prenantes et plan d'action en matière de Droits Humains). Les équipes locales sont soutenues par des réseaux mondiaux tels que le Global Sustainability Network, le Human Rights Working Group et les fonctions pertinentes du Groupe.

### **Participation d'observateurs indépendants**

Nous pouvons décider d'inviter un observateur indépendant, tel qu'une ONG partenaire, à participer à des consultations sélectionnées. En outre, la participation à des plateformes multipartites et à une action collective peut également être envisagée. Une surveillance indépendante peut fournir une contribution utile et renforcer la crédibilité de l'évaluation pour la société civile et d'autres parties prenantes externes. Les observateurs doivent être des experts expérimentés et réputés, et les conditions d'engagement doivent être clairement définies à l'avance.

### **PDG national Checklist**

#### **Le Directeur général national doit :**

- Appliquer l'approche des Droits Humains dans le pays en assurant l'identification, la prévention, l'atténuation, la surveillance et la correction systématiques des risques et des impacts potentiels ou réels sur les personnes, qui peuvent survenir en raison de nos activités commerciales, de nos opérations ou des activités de notre entreprise. partenaires et fournisseurs.
- Veiller à ce que les risques et les impacts en matière de Droits Humains soient identifiés, traités et signalés.
- Se réunir au moins une fois par an (plus fréquemment en cas de risque ou de problème identifié) avec le comité exécutif local pour examiner l'état de l'évaluation et du plan d'action en matière de Droits Humains.
- Attribuer la responsabilité de la mise en œuvre de l'Approche Droits Humains à une fonction désignée et assurer un soutien transversal tel que défini dans la présente Directive.



- Veiller à ce que l'engagement des parties prenantes, les évaluations des Droits Humains et le plan d'action soient en place au niveau du pays et du site, conformément aux exigences (Annexe B).
- Lorsque nous n'exerçons pas de contrôle sur le capital ou sur la gestion (participations minoritaires et coentreprises), le comité exécutif responsable au niveau national informera cette société associée ou coentreprise de la politique correspondante dans l'année suivant la publication d'une politique révisée et encouragera son adoption. ou des normes et comportements équivalents.

### Contrôle du document

Approuvé par	:	Magali Anderson – Chief Sustainability and Innovation Officer
Politiques, Directives connexes et MCS		<a href="#">Human Rights and Social Policy</a> MSC 62: Social Impact: Human Rights and Stakeholders Sustainable Procurement (Responsible Sourcing) Directive

### Contrôle de la version

Version n°	Date d'émission	Auteur	Informations mises à jour
Version 1	October 20, 2016	Bernard Matthieu	Première publication
Version 2	June 18, 2021	Sabine Loetscher, Renata Cunha	Révision importante pour s'aligner sur la mise à jour des Droits Humains et des droits sociaux.

### Definitions et Abreviations

Evaluation	Fait référence à l'impact sur les Droits Humains et à l'auto-évaluation.
Actions	Fait référence aux actions définies dans le Plan d'action pour les Droits Humains.
Plan d'action	Le Plan d'action en matière de Droits Humains est conçu pour traiter systématiquement et immédiatement les risques et les impacts par le biais d'actions appropriées.
CAP	Community Advisory Panels.

CoBC	Code of Business Conduct.
CEO	Chief Executive Officer.
Country	Entités juridiques dans un pays gérées et consolidées par Holcim. Dans le cas où il existe plusieurs unités de reporting de groupe (GRU) dans un pays, le terme pays s'applique également à chaque GRU.
CSIO	Chief Sustainability and Innovation Officer.
Diligence raisonnable	Un processus continu de gestion des risques dans le but d'identifier, de prévenir et d'atténuer les impacts sur les Droits Humains. Cela comprend l'évaluation des impacts réels et potentiels sur les Droits Humains ; agir sur la base des conclusions ; suivre les réponses ; et communiquer sur la manière dont les impacts sont traités.
ESG	Environnement, Social et Gouvernance.
FH	Freedom House Index.
Résultats	Risques et impacts identifiés dans nos propres opérations, notre chaîne d'approvisionnement et nos partenaires commerciaux.
Groupe	Groupe Holcim
Société/filiale du groupe	Désigne une société dont Holcim exerce le contrôle de gestion. Lorsqu'elle est qualifiée de filiale, elle comprend tous ses organes directeurs, y compris son conseil d'administration, ses comités et la direction exécutive.
HDI	UN Human Development Index.
Droits Humains/ Droits Humains	Les Droits Humains sont des garanties juridiques universelles protégeant les individus et les groupes contre les actions qui portent atteinte aux libertés fondamentales et à la dignité humaine. (source : ONU)
HSE/ SSE	Health, Safety and Environment / Santé, Sécurité, Environnement
HSSC	Health, Safety and Sustainability Committee of the Board of Directors of Holcim.
ILO/ OIT	International Labour Organization/ Organisation Internationale du Travail
MCS	Minimum Control Standards.
Impact négatif, préjudice	Un impact négatif sur les Droits Humains se produit lorsqu'une action supprime ou réduit la capacité d'un individu à jouir de ses droits humains (sur la base des Principes directeurs).
OECD/ OCDE	Organization for Economic Co-operation and Development/ Organisation de coopération et de développement économiques
Risques/problèmes saillants	Les Droits Humains qui risquent de subir les impacts négatifs les plus graves du fait des activités ou des relations commerciales d'une entreprise.

Partie prenante / Engagement des Parties prenantes	Les personnes ou institutions qui sont ou pourraient être affectées par les activités de Holcim au niveau local, régional ou mondial. De même, les parties prenantes sont des personnes internes ou externes, qui peuvent influencer nos activités. L'engagement des parties prenantes est un dialogue continu et régulier avec les parties prenantes.
UN/ ONU	United Nations/ Organisation des Nations Unies

## Annexes

### A. Liste des potentiels of réels pour les personnes

Alors que nous continuons à évaluer et à traiter de manière proactive les risques saillants pour les personnes, un pays ou un site peut identifier des risques potentiels ou réels supplémentaires en matière de Droits Humains (autres que les risques saillants) en fonction du contexte local. La liste des risques saillants et autres que nous avons identifiés comprend, sans toutefois s'y limiter :

- santé et sécurité ;
- les conditions de travail dans nos opérations et notamment notre supply chain ;
- discrimination et harcèlement ;
- abus et violations liés à la sécurité ;
- le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement à haut risque ;
- poussières et autres émissions ;
- le changement climatique et ses impacts ;
- contamination et rareté de l'eau ;
- travail forcé et esclavage moderne ;
- liberté d'association et négociation collective ;
- pots-de-vin et corruption ;
- les droits fonciers ;
- salaire minimum ;
- bien-être au travail ;
- les droits des peuples autochtones ;
- la traite des êtres humains ;
- les droits des femmes ;
- biodiversité ;
- liberté de s'exprimer et de soulever des griefs.

### B. Sommaire des exigences

### C. Évaluation d'impact sur les Droits Humains : processus en détail

Préparation : L'animateur prépare l'évaluation en tenant compte des conclusions du dernier atelier du comité exécutif local (chapitre 3.1), en recherchant les questions saillantes identifiées par rapport au contexte local et en recherchant des informations accessibles au public (par exemple, rapports et statistiques de l'ONU, articles de presse liés aux Droits Humains, le cas échéant).

Cartographie des parties prenantes : Sur la base de la cartographie des parties prenantes (chapitre 3.1) de la cimenterie ou de l'unité de broyage, la liste des parties prenantes à consulter est définie.

Consultations sur place : Un processus de consultation (groupes de discussion et entretiens) avec les parties prenantes internes et externes doit être mené. Il est prévu que les consultations durent 2 à 3 jours ouvrables. Les consultations ajoutent un avantage crucial en créant un espace sûr permettant aux parties prenantes d'identifier et de discuter ouvertement des problèmes. L'anonymat des participants aux entretiens et aux groupes de discussion doit être garanti, ce qui est particulièrement important pour les employés, les contractuels et les membres de la communauté. La confidentialité doit être maintenue non seulement pendant la consultation, mais également lors de l'invitation des participants, de la transcription des citations et de la communication des données. La sélection des participants doit être effectuée de manière aléatoire et confidentielle, les consultations ne doivent pas se dérouler en présence de superviseurs et les résultats doivent être anonymisés. Des consultations doivent être menées avec des représentants de divers groupes de parties prenantes locales internes et externes, tels que les employés, les travailleurs contractuels, les propriétaires/ou dirigeants d'entreprises sous-traitantes, les chauffeurs de camion, les représentants des employés, les syndicats, les autorités locales, les groupes de la société civile, les experts en Droits Humains, des faiseurs d'opinion (médecins, enseignants), des organisations religieuses, des universités, des voisins, des communautés locales et des représentants de groupes vulnérables tels que les femmes et les jeunes, les peuples autochtones et les minorités. Une consultation distincte avec les représentantes féminines travaillant sur le site (employées et sous-traitants) doit également être menée.

Analyse des données et priorisation : une fois toutes les consultations prévues terminées, les résultats de l'évaluation sont consolidés à l'aide d'une méthodologie standardisée et d'un aperçu systématique des risques liés aux Droits Humains liés aux entreprises du pays. Les risques sont hiérarchisés en fonction :

- Échelle : quelle est la gravité du préjudice causé aux personnes ?
- Portée : Quelle est l'ampleur du préjudice causé aux personnes ?
- Caractère irrémédiable : si le préjudice causé aux personnes se produit, peut-il être réparé ?

Pour être considéré comme à risque élevé, un impact ne doit pas nécessairement présenter ces trois caractéristiques ; n'importe lequel d'entre eux pourrait à lui seul avoir un impact grave. En plus de ces trois caractéristiques, nous prenons également en compte la gravité de l'impact potentiel sur l'entreprise si le problème n'est pas géré et résolu.

#### **D. Auto-évaluation des Droits Humains : processus détaillé**

Préparation : Le facilitateur prépare l'évaluation en tenant compte des conclusions du dernier atelier du comité exécutif local (chapitre 3.1), en recherchant les questions saillantes identifiées par rapport au contexte local et en analysant les informations accessibles au

public (par exemple, les rapports et statistiques de l'ONU). , articles de presse liés aux Droits Humains le cas échéant).

Évaluation des risques par le comité exécutif : au cours de cet atelier, les représentants du comité exécutif local seront guidés à travers un certain nombre de questions qui couvrent systématiquement les sept risques saillants en matière de Droits Humains au niveau du groupe ainsi que les risques identifiés comme saillants dans le contexte local. Sur la base des réponses, l'outil de priorisation évaluera automatiquement chaque problème de Droits Humains en tenant compte de la probabilité du risque dans le contexte opérationnel, en tenant compte des mécanismes d'atténuation existants et de la gravité probable de l'impact potentiel. Les auto-évaluations sont examinées par le service Développement durable du Groupe.

### **E. Détails des composants du plan d'action**

Modèles : Des modèles pour le plan de Droits Humains et d'engagement des parties prenantes, y compris la cartographie des parties prenantes, sont disponibles sur la page Intranet de développement durable.

Cartographie et engagement des parties prenantes : L'exercice de cartographie identifie toutes les parties prenantes locales, nationales et internationales avec des coordonnées mises à jour. Les parties prenantes sont classées en différents groupes (tels que les salariés, les sous-traitants, les représentants des salariés, les syndicats, les écoles, les voisins, les médias, les ONG, les faiseurs d'opinion, etc.). Pour chaque groupe, le niveau d'influence ainsi que le type de relation sont définis (par exemple coopératif, neutre, adversaire). Les données externes (publications, articles de presse, numéros) doivent être prises en compte pour définir les groupes et les relations. La carte définit également avec qui, quand, comment et dans quel but nous collaborons avec des groupes de parties prenantes sélectionnés. Le plan doit inclure la manière dont nous avons l'intention de communiquer avec les différents groupes de parties prenantes, par exemple des réunions annuelles avec les principales parties prenantes ou des newsletters pour les parties prenantes générales. Les activités visant à impliquer les principales parties prenantes et communautés doivent être conçues en fonction du contexte local. Des événements tels que des visites de sites ou une « journée portes ouvertes » sur site doivent être programmés pour renforcer les relations avec les parties prenantes. Des événements internes tels que des sessions de formation des employés doivent également être utilisés pour diffuser des informations, sensibiliser aux politiques et aux processus, recueillir des commentaires et engager un dialogue constructif. Il est essentiel que les sites et les pays conservent des registres des listes de présence, des procès-verbaux et des photos. Les mécanismes de réclamation en tant que système d'alerte précoce pour les préoccupations des employés, des sous-traitants et des communautés devraient être complétés par des activités d'engagement des parties prenantes.

Plan d'action : Le plan d'action prend en compte les risques et les impacts (résultats) identifiés à travers :

- les résultats des évaluations des Droits Humains (impact ou auto-évaluation),
- Engagement des parties prenantes et CAP,
- mécanismes de réclamation (ligne d'intégrité, mécanismes de réclamation locaux),
- les préoccupations exprimées directement ou indirectement par les parties prenantes, telles que les campagnes menées par les organisations de la société civile, les reportages dans les médias).

Le plan d'action aborde les domaines prioritaires (risques élevés, moyens et potentiels). Lorsque vous faites face à ces risques et impacts, tirez parti des processus existants tels que le HSE, le dialogue avec les employés et leurs représentants, les processus de négociation collective, les achats durables et les feuilles de route sur le changement climatique. L'objectif est de développer des solutions constructives et transversales pour minimiser les risques pour les personnes.

Définir les objectifs, les responsabilités et les délais pour chaque action. Des indicateurs de performance quantitatifs et qualitatifs doivent être définis pour mesurer et rendre compte du succès des actions entreprises. Les progrès doivent être suivis avec des preuves (photos, factures, etc.) pour démontrer les progrès par rapport au plan d'action convenu. Lorsque les actions sont clôturées, le risque ou l'impact a été traité dans toute sa mesure, et l'action empêchera également la récurrence. Le service Développement durable du groupe suivra la clôture des actions, ainsi que les actions en retard, sur une base trimestrielle (plus d'informations sur l'intranet Développement durable du groupe). La clôture des actions liées aux résultats à haut risque doit être validée par le développement durable du groupe. Lorsque de nouveaux projets sont planifiés, des actions supplémentaires doivent être identifiées. Tenez compte attentivement des zones de risque identifiées lors de la sélection des investissements, ainsi que dans les processus de mise en service et les études de faisabilité des projets de dépenses en capital (CAPEX).

Les actions définies doivent viser à réduire les risques et les impacts de nos opérations sur les personnes. En outre, les actions peuvent également être liées à des initiatives sociales (voir Droits Humains et politique sociale, Engagement social).