

# POLITIQUE MONDIALE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE



Global Human Rights

## LES DROITS DE LA PERSONNE ET NOTRE ENTREPRISE

Le respect des droits de la personne est une valeur fondamentale de The Coca-Cola Company. Cela façonne nos relations avec nos employés, nos exigences vis-à-vis des fournisseurs et des distributeurs, ainsi que nos engagements auprès des communautés et des clients. Nous avons été l'une des premières entreprises à adopter les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, qui sont en adéquation avec la philosophie, la mission et la vision de notre entreprise. Nous sommes une entreprise mondiale et nous nous attachons à avoir un impact positif auprès de tous.

Notre Politique sur les droits de la personne reflète nos valeurs et restera notre référence dans ce domaine. La Politique s'applique à The Coca-Cola Company, aux entités qu'elle détient, aux entités dans lesquelles elle détient une participation majoritaire et aux installations qu'elle gère. Nous attendons également de nos partenaires distributeurs et de nos fournisseurs qu'ils respectent nos normes en matière de droits de la personne, et ce, conformément à nos Principes directeurs pour les fournisseurs.

## NOTRE ENGAGEMENT

Nous nous engageons à respecter les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, ainsi que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales dans l'ensemble de nos opérations commerciales et de notre chaîne de valeur. Nous respectons tous les droits de la personne reconnus internationalement et inscrits dans la Charte internationale des droits de l'homme, les Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Nous sommes conscients de la responsabilité encore plus importante que nous avons à l'égard de nos parties prenantes les plus vulnérables, notamment les communautés minoritaires, les femmes, les travailleurs migrants et les enfants. Nous mettons tout en œuvre pour identifier et traiter les principaux risques liés aux droits de la personne dans l'ensemble de nos opérations et de notre chaîne de valeur. Nous faisons preuve de diligence raisonnable et nous nous engageons avec les parties prenantes afin de prévenir et d'atténuer les risques. Nous fournissons un accès aux voies de recours et nous coopérons pour l'obtention de cet accès, le cas échéant.

## LES PRINCIPES SUIVANTS SONT LES PIERRES ANGULAIRES DE NOTRE PROGRAMME MONDIAL :

### LIEU DE TRAVAIL SÛR ET SAIN

Les employés ont droit à un lieu de travail sécurisé, sûr et sain. Dans le cadre de nos activités, nous veillons à minimiser le risque d'accidents, de blessures et d'exposition aux risques pour la santé. Nous ne tolérons pas le harcèlement, notamment les comportements verbaux, physiques, sexuels ou autres qui créent un environnement de travail intimidant ou hostile.

### DIVERSITÉ ET INCLUSION

Tous les employés ont le droit d'être traités avec dignité et respect. Nous œuvrons activement pour instaurer des lieux de travail diversifiés, équitables et inclusifs, exempts de toute discrimination fondée sur la race, le genre, la couleur de peau, l'origine sociale ou nationale, l'origine ethnique, la religion, l'âge, le handicap, l'état de santé, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la grossesse, l'identité ou l'expression de genre, les opinions politiques, ou tout autre aspect protégé par la loi en vigueur.

### LIBERTÉ D'ASSOCIATION

Les employés ont le droit d'adhérer à un syndicat ou d'en former un sans crainte de représailles, d'intimidation, de violence ou de harcèlement. Lorsque la législation nationale restreint indûment la liberté d'association, nous soutenons les plateformes alternatives permettant le dialogue collectif des employés et les interactions avec la direction.

### ABSENCE DE TRAVAIL FORCÉ

Nous interdisons tout recours au travail forcé, y compris le travail en milieu carcéral, le travail sous contrat, la servitude pour dettes, le travail militaire, l'esclavage ou toute forme de traite d'êtres humains. Les conditions de travail doivent être présentées de manière honnête et claire, dans une langue que chaque employé comprend. Nul ne peut être contraint ou trompé, obligé de payer des frais ou de remettre ses documents personnels pour obtenir un emploi.

### ABSENCE DE TRAVAIL DES ENFANTS

Nous interdisons l'embauche d'enfants de moins de 15 ans, ou n'ayant pas atteint l'âge minimum légal pour travailler ou l'âge de scolarisation obligatoire, en retenant l'âge le plus élevé parmi ces derniers. Toute exception doit être légale et conforme à la définition des « travaux légers » autorisés en vertu de l'art. 7 de la convention n° 138 de l'OIT. Nous interdisons l'embauche de personnes de moins de 18 ans pour effectuer un travail que l'OIT juge dangereux. Nous vérifions l'âge de tous les employés au moment de leur embauche.

### SALAIRES ET TEMPS DE TRAVAIL

Les employés doivent être rémunérés équitablement, conformément à la législation nationale, aux normes sectorielles et aux marchés du travail locaux, ainsi qu'aux dispositions de toute convention collective applicable. Toutes les heures supplémentaires sont payées par le biais d'une prime appropriée, et tous les employés ont droit à des périodes de repos et à un nombre de jours de congé raisonnables.

### DROITS FONCIERS

Nous respectons les droits de propriété légaux et coutumiers des communautés. Nous ne tolérons pas l'accaparement de terres, et les communautés autochtones doivent être correctement informées et consultées dans le cadre du processus d'acquisition de terres, et ce, conformément au principe de consentement libre, préalable et éclairé.

### GESTION DE L'EAU ET DE L'ENVIRONNEMENT

Notre approche à l'égard de l'eau est fondée sur les droits de la personne. Elle atténue les risques en évaluant les problèmes locaux liés à l'eau, en consultant et en établissant des partenariats avec les gouvernements, les communautés et d'autres parties prenantes afin de trouver des solutions au stress hydrique et, le cas échéant, en mettant en œuvre des plans de protection des ressources en eau. Nous œuvrons sans relâche pour minimiser notre impact environnemental et pour réduire notre empreinte carbone en nous fondant sur des objectifs scientifiques. Nous contribuons également à promouvoir et à protéger les habitats naturels, les zones protégées et la biodiversité, notamment grâce à des approches qui renforcent la résilience aux chocs et aux facteurs de stress climatiques à long terme.

### CONFIDENTIALITÉ

Nous respectons les droits de la protection des renseignements personnels des personnes et, en vertu de nos politiques de confidentialité, nous mettons en œuvre des mesures raisonnables pour protéger les informations personnelles et confidentielles qui nous sont confiées. Nous mettons à disposition des moyens adéquats pour la protection de ces informations et d'observations. Cela nous permet de renforcer en permanence la façon dont nous utilisons de manière réfléchie et mesurée les informations personnelles.

### BIEN-ÊTRE DES CONSOMMATEURS

Notre engagement en faveur des droits de la personne s'étend à nos clients et consommateurs. Nous nous engageons à pratiquer un marketing responsable, à fournir des informations nutritionnelles transparentes et accessibles, ainsi qu'un portefeuille de boissons permettant aux consommateurs de faire des choix éclairés et compatibles avec un mode de vie sain.

## PRINCIPES DE MISE EN ŒUVRE

### GOUVERNANCE ET MISE EN ŒUVRE

La présente Politique est supervisée par notre Senior Vice President, Global Human Rights, Labor and Employee Relation (Senior Vice-Président, droit de la personne, travail et relations avec les employés au niveau mondial), qui rend régulièrement compte au Président-directeur général et au conseil d'administration de l'entreprise. Le service mondial des droits de la personne (Global Human Rights Department, GHR) est au cœur de la stratégie et des programmes de l'entreprise en matière de droits de la personne. Il fournit au conseil d'administration des mises à jour régulières sur nos principaux risques, nos performances et l'évolution de nos attentes dans l'ensemble de notre chaîne de valeur mondiale.

GHR travaille en réseau au sein de l'entreprise pour élaborer des politiques et des programmes, faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de la personne, interagir avec les parties prenantes et organiser des formations sur les droits de la personne. GHR supervise également la mise en œuvre de nos Principes directeurs pour les fournisseurs, qui définissent nos attentes en matière de droits de la personne vis-à-vis de nos partenaires distributeurs et de nos fournisseurs, en contrôlant et en rendant compte de l'efficacité du programme par le biais d'indicateurs annuels.

### ATTENTES VIS-À-VIS DES FOURNISSEURS ET DES EMBOUTEILLEURS

Nos exigences vis-à-vis des fournisseurs sont définies dans les contrats et mises en œuvre par le biais de nos **Principes directeurs pour les fournisseurs** et **Principes pour une agriculture durable**. Nous avons mis en place un programme rigoureux pour nous assurer que les fournisseurs et distributeurs respectent les exigences en matière de droits de la personne. Nous collaborons avec les distributeurs et fournisseurs pour les aider à relever les défis en matière de droits de la personne et à remédier aux préjudices subis, mais, le cas échéant, nous mettrons fin aux relations avec des fournisseurs en cas de problèmes liés aux droits de la personne.

### ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES

Nous interagissons régulièrement avec les communautés, les travailleurs, les défenseurs des droits de la personne et d'autres parties prenantes pour nous assurer que leurs points de vue éclairent nos décisions. Nous prenons également toutes les mesures raisonnablement possibles pour protéger les défenseurs des droits de la personne et d'autres parties prenantes avec lesquelles nous nous engageons contre la violence, l'intimidation ou d'autres actes de représailles. Nous considérons que ces relations sont essentielles à notre succès et à notre engagement éthique dans le monde.

### RÉCLAMATIONS ET RECOURS

Conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, nous nous efforçons de garantir l'accès à des voies de recours appropriées à toute personne victime d'un impact négatif lié aux droits de la personne dans le cadre de nos activités. Notre **KO Ethics Line** permet à toute personne, qu'il s'agisse d'un employé, d'un travailleur de notre chaîne d'approvisionnement, d'un membre d'une communauté impactée ou de toute autre personne, de signaler des préoccupations en matière de droits de la personne ou d'éthique. Elle est accessible en ligne et par téléphone en 23 langues. Les plaintes et réclamations peuvent être déposées de manière anonyme. Nous enquêtons et prenons les mesures correctives appropriées en cas d'infraction. Nous ne conditionnons jamais l'utilisation de nos voies de recours à la non-ciación des plaignants à leurs droits légaux.

La société se réserve le droit de modifier cette politique à tout moment. Le respect de cette politique ne garantit pas la poursuite de l'emploi au sein de The Coca-Cola Company.