

Droits de l'homme

Novembre 2025, version 1.0

Contenu

Informations générales sur la politique	3
Objectif.....	3
Champ d'application et public cible.....	3
Propriété et révision de la politique	4
Mise en œuvre, efficacité et relation avec d'autres politiques	4
Informations spécifiques sur la politique	5
1. Principes et normes	5
2. Notre engagement en faveur des droits de l'homme : principaux domaines d'action	5
3. Diligence raisonnable et mesures opérationnelles	7
4. Procédure de réclamation et de signalement	7

Droits de l'homme

Novembre 2025, version 1.0

Informations générales sur la politique

Objectif

La présente politique en matière de droits de l'homme établit les principes et les attentes qui guident notre propre conduite professionnelle. Elle vise à garantir que les conditions de travail - au sein de nos opérations et tout au long de notre chaîne d'approvisionnement - sont sûres, équitables et respectueuses de la dignité humaine, et que l'esclavage moderne - sous toutes ses formes, y compris le travail forcé, la traite des êtres humains et le travail des enfants - est strictement interdit.

Nous attendons de nos fournisseurs et de nos sous-traitants qu'ils respectent ces normes dans toutes leurs activités et pratiques commerciales.

En outre, nous exigeons qu'ils communiquent activement le contenu et l'intention de la présente politique à leurs entités affiliées, employés, agents, fournisseurs et sous-traitants. Cela est essentiel pour assurer la sensibilisation, la compréhension et l'alignement sur les principes que nous défendons. En cas de non-conformité, nous attendons que des mesures correctives rapides et efficaces soient prises.

Champ d'application et public cible

Nom de la politique	Droits de l'homme
Unités opérationnelles/pays	Au niveau mondial
Public cible	<p>Cette politique s'applique à toutes les sociétés du groupe dans lesquelles KME SE détient directement ou indirectement la majorité des actions.</p> <p>Elle s'applique à tous les employés, directeurs, responsables, collaborateurs et sous-traitants qui sont sous la supervision directe de KME et qui travaillent dans n'importe quel bureau de KME ou dans n'importe quel site industriel directement ou indirectement contrôlé ou exploité par KME dans le monde entier.</p>

Propriété et révision de la politique

Auteur	Équipe chargée de l'approvisionnement responsable
Approuvée par	Résolution du Conseil

Version n°	Raison du changement	Date d'entrée en vigueur
1.0	Création	27 novembre 2025

La présente politique sera réexaminée en tenant compte de son champ d'application, de son efficacité et de son efficience, ainsi que des modifications apportées aux lois pertinentes.

Mise en œuvre, efficacité et relation avec d'autres politiques

Cette politique doit être lue conjointement avec les politiques connexes disponibles sur le site www.kme.com :

- Code de conduite ;
- Code de conduite pour les partenaires commerciaux ;
- Déclaration de politique sur les minerais de conflit ;
- Approvisionnement responsable et Diligence raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement ;
- Lancement d'alerte et gestion des rapports - Règlement intérieur.

La présente politique remplace les politiques régionales et/ou locales en la matière, à moins que ces dernières ne contiennent des dispositions plus détaillées ou n'établissent des règles plus restrictives en raison d'exigences légales locales.

Informations spécifiques sur la politique

1. Principes et normes

Notre approche des droits de l'homme est ancrée dans les valeurs fondamentales et les normes éthiques qui définissent la manière dont nous menons nos activités, comme le soulignent notre Code de conduite et notre Code de conduite pour les partenaires commerciaux.

Le respect des droits de l'homme n'est pas seulement une obligation légale, mais aussi un aspect fondamental de notre culture d'entreprise et de nos processus de décision.

Nous croyons fermement que tous les individus - indépendamment de qui ils sont ou de l'endroit où ils vivent - ont droit aux droits et libertés fondamentaux ; notre engagement s'étend en particulier aux groupes vulnérables et marginalisés, y compris, mais sans s'y limiter, les enfants, les travailleurs migrants et les réfugiés, ainsi que les personnes handicapées.

Pour guider nos pratiques, nous nous alignons sur les cadres et les normes en matière de droits de l'homme reconnus à l'échelle mondiale, notamment :

- les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales pour une conduite responsable des affaires de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ;
- les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP) ;
- les Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) ;
- les Dix principes du Pacte mondial des Nations Unies.

Ces normes inspirent nos politiques internes et définissent les attentes que nous formulons à l'égard de l'ensemble de nos employés, fournisseurs et sous-traitants dans le cadre de nos activités à l'échelle mondiale.

2. Notre engagement en faveur des droits de l'homme : principaux domaines d'action

Les domaines suivants ont été classés par ordre de priorité en fonction de la gravité et de la probabilité des dommages potentiels, ainsi que des attentes définies dans les normes et cadres mondiaux. Chaque domaine décrit les normes que nous respectons et les mesures requises pour prévenir, atténuer et traiter les risques liés aux droits de l'homme dans l'ensemble de notre chaîne de valeur :

- 1) **Interdiction du travail forcé et de la servitude pour dettes** : le recours au travail forcé ou à la servitude (y compris la servitude pour dettes), ainsi qu'au travail involontaire ou à l'exploitation dans les prisons, à l'esclavage ou à la traite des êtres humains, est strictement interdit. Cela comprend toute implication dans le transport, l'hébergement, le recrutement, le transfert ou l'accueil d'individus par la menace, la force, la coercition, l'enlèvement ou la tromperie à des fins de travail ou de services. Tout emploi doit être volontaire. Les travailleurs doivent avoir la liberté de quitter leur emploi ou d'y mettre fin sans pénalité, à condition de donner un préavis raisonnable conformément à leur contrat de travail.

- 2) **Interdiction du travail des enfants** : le travail des enfants est strictement interdit à tous les stades de la production. Un « enfant » est défini comme toute personne âgée de moins de 15 ans, n'ayant pas atteint l'âge légal de la scolarité obligatoire ou n'ayant pas atteint l'âge minimum d'admission à l'emploi dans le pays concerné, selon l'âge le plus élevé.

Nous sommes également fermement opposés à toutes les pires formes de travail des enfants, notamment :

- i. toutes les formes d'esclavage ou de pratiques analogues à l'esclavage, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage, ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire d'enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ;
- ii. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ;
- iii. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant pour des activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants tels que définis dans les traités internationaux pertinents ;
- iv. les travaux qui, par leur nature ou les circonstances dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants.

Les fournisseurs et leurs représentants doivent mettre en œuvre des systèmes efficaces pour vérifier l'âge de

tous les travailleurs. Bien que les programmes d'apprentissage sur le lieu de travail légitimes et respectueux de la loi soient soutenus, les personnes de moins de 18 ans ne doivent pas effectuer un travail qui pourrait compromettre leur santé ou leur sécurité, y compris les quarts de nuit et les heures supplémentaires. Les étudiants travailleurs doivent bénéficier d'une formation et d'un soutien appropriés.

- 3) **Protection contre la discrimination et le harcèlement** : discrimination ou harcèlement fondé sur l'origine ethnique, l'origine sociale, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'ethnie, l'origine nationale, la religion, l'affiliation politique, l'appartenance à un syndicat, l'état de santé ou les responsabilités familiales. Les décisions en matière d'emploi - telles que l'embauche, les promotions, la rémunération et l'accès à la formation - doivent être fondées uniquement sur le mérite et les qualifications. Des aménagements raisonnables doivent être prévus pour les pratiques religieuses. En outre, les travailleurs ou les candidats ne doivent pas être soumis à des tests médicaux discriminatoires.
Les travailleurs doivent pouvoir communiquer ouvertement avec la direction au sujet des conditions et des pratiques sur le lieu de travail sans craindre la discrimination, les représailles, l'intimidation ou le harcèlement.
- 4) **Recrutement éthique et conditions d'emploi équitables** : nous appliquons une politique stricte interdisant le recours à des agences de recrutement ou à des personnes qui ne respectent pas le droit du travail local du pays où le recrutement a lieu. Nous nous engageons à respecter des pratiques de recrutement éthiques et attendons de tous nos partenaires et intermédiaires qu'ils respectent les mêmes normes. En outre, nous interdisons explicitement la facturation de frais de recrutement aux travailleurs ou aux travailleurs potentiels. Dans le cadre du processus de recrutement, les travailleurs doivent recevoir un contrat de travail écrit dans leur langue maternelle ou dans une langue qu'ils peuvent facilement comprendre. Ce contrat doit définir clairement les conditions d'emploi.
- 5) **Des conditions de travail et de rémunération équitables** : la rémunération des travailleurs doit être conforme aux lois locales sur les salaires, y compris, mais sans s'y limiter, le salaire minimum et la rémunération des heures supplémentaires, les heures supplémentaires et les avantages sociaux prévus par la loi. Pour chaque période de paie, les travailleurs reçoivent en temps utile une fiche de paie compréhensible qui contient suffisamment d'informations pour vérifier l'exactitude de la rémunération du travail effectué. En l'absence de législation locale, le taux de salaire des étudiants travailleurs, des stagiaires et des apprentis doit être au moins égal au taux de salaire des autres travailleurs débutants effectuant des tâches égales ou similaires.
- 6) **Pas de rétention de documents personnels** : la confiscation, la destruction ou la rétention des documents personnels des travailleurs - tels que les passeports, les cartes d'identité et les permis de travail - sont strictement interdites. Ces documents ne peuvent être conservés que lorsque la loi l'exige et, même dans ce cas, les travailleurs doivent pouvoir y accéder librement et immédiatement.
- 7) **Santé et sécurité sur le lieu de travail** : un environnement de travail sûr et sain est assuré afin de prévenir les accidents et les blessures résultant de, liés à, ou survenant au cours du travail ou du fait des opérations de l'employeur.
- 8) **Heures de travail raisonnables** : les travailleurs ne doivent pas être tenus de travailler plus que les heures normales et les heures supplémentaires autorisées par la législation du pays d'emploi. Toutes les heures supplémentaires effectuées par les travailleurs sont volontaires.
- 9) **Liberté d'association et négociation collective** : nous respectons les droits des travailleurs à s'associer librement, à former des syndicats ou à y adhérer, à s'engager dans des négociations collectives et à participer à des réunions pacifiques, conformément aux lois locales. Nous respectons également le droit des travailleurs à s'abstenir de telles activités.
- 10) **Aucune restriction à la liberté de circulation** : les travailleurs ne doivent pas être soumis à des restrictions déraisonnables de leur liberté de mouvement sur le lieu de travail. Cela comprend l'accès illimité aux installations fournies par l'entreprise. Toutes les politiques du mouvement doivent toujours respecter la dignité et l'autonomie des travailleurs.

- 11) **Respect des communautés locales, des droits fonciers et des droits à l'eau** : nous nous engageons à respecter les droits des communautés locales dans toutes les régions où nous exerçons nos activités. Nous reconnaissons que l'utilisation non durable des terres et de l'eau peut avoir des effets négatifs sur l'environnement et les droits de l'homme, et que les différends relatifs à ces ressources sont de plus en plus souvent à l'origine de conflits mondiaux. Dans le cadre de notre engagement, nous continuons à renforcer notre compréhension des droits à la terre et à l'eau en tant que droits de l'homme fondamentaux dans le contexte de nos activités commerciales. Bien que notre activité principale n'implique pas l'achat direct de terres ou la fourniture d'eau, nous recherchons un engagement significatif avec les communautés locales et nous nous efforçons de prévenir ou d'atténuer tout impact négatif que nos activités pourraient avoir sur les terres, l'eau et le bien-être de ceux qui en dépendent.

3. Diligence raisonnable et mesures opérationnelles

Pour soutenir nos engagements en matière de droits de l'homme, nous avons mis en place un solide cadre de diligence raisonnable qui est intégré à tous les niveaux de nos opérations et de nos chaînes d'approvisionnement. Cela comprend l'identification, la prévention, l'atténuation et la prise en compte des impacts négatifs potentiels et réels sur les droits de l'homme liés à nos activités ou à nos relations commerciales. Afin de respecter ces engagements et de garantir la conformité avec les exigences de la loi allemande sur le devoir de diligence raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement, nous avons formé une « équipe chargée de l'approvisionnement responsable » qui joue le rôle de responsable des droits de l'homme pour le secteur d'activité de KME et sa chaîne d'approvisionnement associée. Cette équipe est responsable du suivi de la gestion des risques liés aux droits de l'homme, y compris les risques liés à l'esclavage moderne.

Nous procédons à des évaluations régulières des risques, nous nous engageons auprès des parties prenantes et nous réalisons des audits ou des évaluations d'impact, en particulier dans les domaines ou les secteurs à haut risque. Lorsque des risques pour les droits de l'homme sont identifiés, nous prenons des mesures rapides et proportionnées pour y remédier, y compris des mesures correctives en cas de préjudice.

Des programmes de formation et de sensibilisation ainsi que des mécanismes de règlement des griefs - décrits ci-dessous - sont en place pour garantir une amélioration et une responsabilisation continues. Grâce à ces mesures opérationnelles, nous cherchons non seulement à respecter nos obligations légales, mais aussi à contribuer activement à la protection et à la promotion des droits de l'homme dans le monde entier.

4. Procédure de réclamation et de signalement

Nous encourageons tous nos employés, directeurs, responsables, collaborateurs y fournisseurs, y compris leurs employés, associés commerciaux ou autres, à nous faire part de leurs préoccupations concernant toute violation potentielle ou réelle de la présente politique, des exigences légales ainsi que des comportements inappropriés de la part du personnel de KME, et à nous signaler ces préoccupations.

Il est possible de le faire en contactant le médiateur du Groupe KME, M. Carsten Thiel von Herff ; les rapports peuvent être soumis par courriel (ombudsman@thielvonherff.de), par téléphone (+49 521 557 3330 ou +49 151 5823 0321) ou par le biais du site Web désigné www.report-tvh.de.

Les détails du système de dénonciation de KME sont disponibles sur le site web de l'entreprise www.kme.com, dans le Code de conduite, et sont communiqués en interne.

KME accorde une grande importance à la protection de l'identité des lanceurs d'alerte, en garantissant leur confidentialité, l'accès étant limité au médiateur désigné et à la personne concernée.

Les dénonciateurs ne peuvent faire l'objet de représailles pour avoir fourni des informations.

En outre, les préoccupations en matière de respect de l'éthique peuvent être communiquées en toute confidentialité au bureau de conformité par courriel à l'adresse suivante : compliance@kme.com.

KME SE

Klosterstraße 29
D-49074 Osnabrück
Allemagne
Tél. +49 541 321-0
E-mail : info-germany@kme.com

www.kme.com

© KME SE, novembre 2025