

# Code de conformité des tiers du Groupe Demant

Demant

# Contenu

**Le présent Code de conformité des tiers décrit ce qui suit:**

**1. Normes internationales**

**2. Conditions générales**

**3. Conditions spécifiques**

- 3.1 Conditions d'emploi et de travail
- 3.2 Santé et sécurité sur le lieu de travail
- 3.3 Liberté d'association
- 3.4 Travail forcé
- 3.5 Travail des enfants et travail des mineurs
- 3.6 Discrimination
- 3.7 Protection de l'environnement
- 3.8 Confidentialité, éthique et déontologie

# Préface

Le Groupe Demant est l'une des principales entreprises de fabrication d'aides auditives au monde ; il est spécialisé dans tous les domaines de la santé auditive, des prothèses et implants auditifs jusqu'aux instruments de diagnostic et à la distribution. Il développe et étend ses activités aux solutions audio intelligentes.

Pour le Groupe Demant, agir de manière responsable signifie aller au-delà de la loi et faire mieux que ce qui est requis. Travailler de manière responsable est une priorité pour le Groupe Demant et il prévoit de poursuivre le développement de ses initiatives à l'avenir.

Nous sommes fiers d'équiper et de soutenir les individus et les communautés non seulement directement à travers nos produits, mais aussi à travers nos projets et initiatives dans le but d'améliorer les vies des gens. Avec une attention accrue pour la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), plusieurs équipes dans le Groupe sont engagées à améliorer les conditions pour nos employés et à accroître notre contribution à la société. En outre, la Fondation William Demant, actionnaire majoritaire de Demant, parraine des programmes sociaux et éducatifs, des publications, des conférences, des activités culturelles et des campagnes pour les chercheurs, les professionnels de la santé et le grand public.



# Introduction

« Tiers » désigne toute personne physique ou morale avec laquelle le Groupe Demant collabore ou qui agit au nom de Demant, y compris, les fournisseurs, distributeurs, les entrepreneurs, les fabricants, les vendeurs, les consultants, les clients, les agents, les partenaires commerciaux, les hôpitaux publics et les cliniques privées, les universités et les institutions, ainsi que les organisations non gouvernementales.

Le présent Code a pour objectif d'aider les tiers à améliorer leurs normes sociales et environnementales. Demant offre donc aux tiers de coopérer avec eux afin que ceux-ci parviennent à se conformer aux dispositions du présent Code. Toutefois, Demant se réserve le droit de ne pas faire affaire avec un tiers lorsqu'il s'avère impossible que celui-ci se conforme aux exigences du présent Code.

Le présent Code n'est pas et ne saurait être interprété comme un moyen de contournement ou de remise en cause des législations nationales ou des inspections nationales du travail. De même, le présent Code n'est pas et ne saurait être interprété comme remplaçant l'adhésion à des syndicats libres, et ne saurait remplacer un accord de négociation collective.

Le présent Code définit les normes minimales, et Demant n'acceptera aucune tentative d'utiliser ces normes comme un moyen d'abaisser les normes déjà en vigueur. À l'adoption du présent Code par les tiers, ceux-ci doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour s'assurer de n'avoir aucun employé ni aucun autre bénéficiaire dans une position pire qu'avant l'introduction du présent Code. Outre la conformité aux dispositions du présent Code, les tiers doivent également se conformer à toutes les lois nationales et à toutes les normes applicables.

# 1 Normes internationales

Le présent Code de conformité est fondé sur les principes généraux consacrés par la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international sur les droits civils et politiques, le Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels, les huit conventions fondamentales de l'OIT, la Convention des Nations Unies contre la corruption et le Pacte mondial des Nations Unies.

Les tiers doivent se conformer à ces normes et à toutes les autres lois ou exigences internationales, nationales ou locales applicables, aux normes douanières et aux normes sectorielles publiées s'agissant de l'emploi et de la fabrication, et ils doivent tout autant prévenir et éradiquer toute forme d'esclavage moderne et de traite des êtres humains, conformément à la loi britannique sur l'esclavage moderne (UK Modern Slavery Act). En cas de conflit entre les exigences de dispositions législatives et celles des normes sectorielles rendues publiques, les tiers doivent, au minimum, se conformer à celles qui, de par la loi, prévalent.

## 2 Conditions générales

Il est obligatoire pour tous les fournisseurs de biens ou de services de Demant de se conformer à toutes les normes définies par le présent Code. Dans les domaines dans lesquels le tiers n'est pas en conformité au présent Code, celui-ci est obligé de faire part de cette non-conformité par un avis écrit à Demant.

Afin de vérifier la conformité, Demant traitera tous les problèmes couverts par le présent Code lors des visites sur site. Le tiers doit pleinement coopérer avec Demant et/ou ses représentants à l'occasion de ces visites sur site, par exemple en fournissant toutes les informations et tous les documents requis. Le tiers doit suivre toutes les recommandations formulées par Demant afin de garantir la conformité au présent Code.

En outre, Demant se réserve le droit de mener des audits inopinés dans l'établissement du tiers. Ces audits seront réalisés par des spécialistes indépendants nommés et dirigés par Demant. Il incombe au tiers de s'assurer que les sous-traitants et fournisseurs auxquels il fait appel se conforment eux aussi au présent Code. Au titre de cette obligation, le tiers doit:

- exiger de ses sous-traitants ou fournisseurs de lui faire part de toutes les entreprises impliquées dans la chaîne d'approvisionnement en vue de la production de chaque commande;
- examiner et sélectionner les fournisseurs sur la base de leur capacité à se conformer aux normes du présent Code;
- s'assurer que tous les accords conclus avec les fournisseurs sont conformes à l'objet et aux exigences minimales définies dans le présent Code;

- prendre toutes les mesures raisonnablement nécessaires pour vérifier que les fournisseurs opèrent en conformité avec le présent Code.

La non-conformité à l'un des éléments du présent Code est réputée constituer une violation substantielle de contrat dans la mesure où ladite non-conformité concerne un accord d'approvisionnement, de distribution ou autre conclu entre Demant et le tiers. La conformité au présent Code sera comprise dans l'audit général et le processus d'évaluation des tiers de Demant.

Demant se réserve le droit de modifier le présent Code si nécessaire afin de se conformer aux normes éthiques et déontologiques. Le tiers sera informé de toute éventuelle modification.

## 3 Conditions spécifiques

### 3.1 Conditions d'emploi et de travail

#### a. Violence au travail, y compris agression, harcèlement et menaces

Le tiers doit protéger ses employés de tout harcèlement, abus ou menace d'ordre physique, verbal, sexuel ou psychologique sur le lieu de travail, qu'ils soient commis par des directeurs ou d'autres employés. Cela s'applique également lors de la détermination et de l'application de mesures disciplinaires.

#### b. Rémunération

Le tiers doit, au minimum, se conformer aux normes légales ou aux normes de référence sectorielles concernant les salaires et les avantages, ou du moins à la plus stricte des deux réglementations. Le tiers doit s'assurer que les salaires et avantages de ses employés pour le travail effectué durant les heures de travail réglementaires est suffisant pour couvrir leurs besoins élémentaires tout en leur laissant une réserve disponible. Les heures de travail supplémentaires doivent être rémunérées par majoration. Les salaires doivent être payés régulièrement et en monnaie ayant cours légal. Toute déduction du salaire doit être transparente et ne doit jamais être utilisée comme une mesure disciplinaire.

#### c. Relation professionnelle établie

Tous les employés doivent recevoir un contrat de travail écrit et juridiquement contraignant dans leur langue maternelle ou une autre langue qu'ils peuvent comprendre. Le tiers ne doit pas se baser sur le fait qu'un employé soit à temps partiel, saisonnier ou occasionnel, en stage ou en « faux » contrat d'apprentissage pour lui payer un salaire ou des avantages moindres. Les dispositions concernant les travailleurs temporaires ne doivent pas être moins favorables que celles des travailleurs permanents.

#### d. Congés

Le tiers doit garantir à tous ses employés des congés annuels payés, des congés maladie et des congés parentaux pour ceux qui doivent s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté. Les femmes en congé maternité ne doivent pas être licenciées ou menacées de l'être et doivent récupérer leur emploi d'avant le congé pour le même salaire et les mêmes avantages qu'avant le congé maternité.

#### e. Heures de travail, périodes de repos et pauses

Le tiers doit s'assurer que le nombre d'heures de travail par semaine est conforme à la législation nationale et aux lois locales applicables. Les heures de travail supplémentaires doivent être volontaires et non fréquentes, et une semaine de travail ne doit pas dépasser 60 heures, y compris les heures de travail supplémentaire, sauf en cas d'urgence. Les employés doivent avoir au moins un jour de repos par semaine, à des temps de pause raisonnables pendant le travail et à des périodes de repos suffisantes entre les rotations des équipes. Si une proportion importante d'employés pratique une certaine religion, des périodes de pause doivent leur être accordées pour leur permettre de vaquer à leurs pratiques religieuses.



### 3.2 Lieu de travail, santé et sécurité

#### a. Normes de santé et de sécurité

Le tiers doit s'assurer que les employés travaillent dans un environnement sûr et salubre, y compris, entre autres, en prenant des mesures de protection contre les incendies, les accidents et les substances dangereuses. Le tiers doit prévoir des issues de secours facilement accessibles, des marquages des issues de secours visibles, ainsi qu'un plan de reprise clair. Des politiques et procédures de santé et de sécurité adéquates doivent être établies et observées, y compris des panneaux expliquant le mode d'utilisation de chaque machine, la prise en charge des blessures et des risques liés à chaque poste ou machine. De plus, des mesures préventives, par exemple, le recouvrement des zones dangereuses de la machine ou de l'appareil, doivent être prises. Idéalement, un compte-rendu des blessures subies par les employés sur le lieu de travail, sur une base mensuelle par exemple, doit être accessible aux employés et aux auditeurs. Enfin, les femmes enceintes et les mères allaitantes ne doivent pas être exposées

à des situations dangereuses ou présentant des risques de sécurité et doivent, si nécessaire, disposer des commodités pratiques pour l'allaitement.

#### b. Accidents industriels et urgences sanitaires

Le tiers doit établir et observer des procédures d'urgence afin de prévenir et gérer efficacement toutes les urgences sanitaires et tous les accidents industriels affectant la communauté environnante. Toutes les instructions et procédures doivent être rédigées dans une langue compréhensible par tous les employés.

#### c. Formation, équipement de protection et travail physique

Le tiers doit fournir aux employés des équipements de protection et leur dispenser la formation nécessaire pour qu'ils puissent effectuer leurs tâches en sécurité. En outre, les employés affectés à des tâches physiquement exigeantes telles que, entre autres, le levage de charges lourdes, les tâches répétitives

ou les tâches d'assemblage nécessitant assez de force physique doivent être identifiés et contrôlés.

#### d. Infrastructures sanitaires

Le tiers doit prévoir des infrastructures appropriées, propres et sanitaires, y compris des toilettes et des points d'eau potable correspondant aux besoins et au nombre de ses employés. Le logement, s'il est fourni par le tiers, doit satisfaire aux mêmes exigences, y compris aux dispositions générales en matière de santé et de sécurité présentées ci-dessus.

#### e. Blessures liées au travail

Le tiers doit prévoir un système pour prévenir et gérer les blessures liées au travail, y compris administrer le traitement nécessaire et encourager les employés à signaler les blessures ou les maladies. En outre, le tiers doit prévoir un système qui facilite la reprise de service des employés ayant subi des blessures et remédier aux procédures ayant entraîné ces blessures.

A photograph of two scientists in a laboratory. One scientist is looking through a microscope, while the other is looking on. The scene is brightly lit, and various laboratory equipment is visible in the background.

### 3.3 Liberté d'association

#### a. Liberté d'association et droit de négociation collective

Le tiers ne doit pas remettre en cause le droit pour ses employés de former ou de rejoindre des syndicats – ou toute autre association de leur choix – et de négocier collectivement. Il ne doit pas non plus décourager ses employés d'adhérer à des syndicats. Les représentants de personnel ne doivent pas faire l'objet de discrimination et doivent avoir accès aux employés sur le lieu de travail. Le tiers doit reconnaître les représentants élus par ses employés et mener des négociations avec eux de bonne foi sur tous les problèmes importants qui se posent sur le lieu de travail.

#### b. Mesures alternatives en cas d'interdiction de regroupement syndical dans un État

En cas d'interdiction de regroupement syndical dans la région concernée, ou lorsqu'un seul syndicat est autorisé par l'État, le tiers doit faciliter, et non pas empêcher, la prise de mesures alternatives pour permettre aux employés de se regrouper de manière indépendante pour discuter des questions d'ordre professionnel et de constituer un forum pour présenter les problèmes d'ordre professionnel à la direction.

### 3.4 Travail forcé

#### a. Travail forcé et liberté de mouvement

Le tiers ne doit pas être impliqué dans des pratiques de travail forcé, y compris la servitude, le travail forcé de prisonniers, l'esclavage ou la traite des êtres humains ; il ne doit pas non plus en tirer parti. Les employés doivent jouir de la liberté de mouvement durant leur emploi. La servitude désigne tout travail effectué par un employé pour un employeur sans recevoir de compensation, mais plutôt en paiement d'une dette, souvent – mais pas seulement – contractée par une autre personne qui offre le travail de l'employé en paiement. Elle désigne aussi l'hébergement, le transfert, le recrutement ou la réception de personnes par tout moyen impliquant des menaces, des pressions, de la coercition ou de la fraude pour du travail ou des services. A cet égard, tous frais de recrutement versés par l'employé à des employeurs ou agents devront le cas échéant être reversés à l'employé.

#### b. Rétention de carte d'identité ou de documents de voyage

Le tiers ne doit retenir ni les cartes d'identité, ni les documents de voyage, ni aucun document personnel de ses employés.



### 3.5 Travail des enfants et travail des mineurs

#### a. Exigences d'âge minimum

L'âge minimum pour l'emploi ne doit pas être inférieur à l'âge de fin du cycle scolaire obligatoire. Il doit être conforme à la loi et ne doit en aucun cas être inférieur à 15 ans (14 ans si cela est établi par la législation nationale en conformité avec l'OIT (Convention de l'OIT sur l'âge de travail minimum (C138, 1973), article 3)) ; le tiers doit appliquer la réglementation la plus stricte. Si le pays du tiers ne définit pas l'« enfant » par rapport à un âge minimum pour l'emploi, l'âge minimum pour l'emploi appliqué doit être de 15 ans. Le tiers s'abstiendra de recruter des mineurs (personnes âgées de moins de 18 ans) pour effectuer quelque type de travail que ce soit, susceptible de compromettre leur santé, leur sécurité ou leurs mœurs. Le tiers doit gérer de manière appropriée les travailleurs élèves/étudiants conformément aux lois et réglementations applicables dans le pays du tiers. En l'absence de toute loi locale, le salaire des employés mineurs doit au minimum être le même que celui des employés débutants effectuant un travail similaire.

#### b. Programmes de remédiation pédagogique

Lorsque le tiers découvre qu'il emploie des enfants en âge scolaire, il doit s'assurer que ces enfants soient enrôlés dans un programme de remédiation pédagogique, plutôt que de résilier sommairement leur emploi. Ce programme doit comprendre l'accès à l'éducation et à un soutien financier et être décidé en consultation avec l'enfant et sa famille ou son tuteur légal.

#### c. Programmes de travaux légers et d'apprentissage

Lorsque cela est permis par la loi, le tiers peut employer des enfants d'âge compris entre 12 et 15 ans pour effectuer quelques heures de travaux légers par jour. Le travail doit consister en des tâches simples de nature limitée et ne doit pas interférer avec leur programme scolaire. Les programmes d'apprentissage pour les enfants d'un âge inférieur à l'âge

minimum pour l'emploi doivent être rémunérés et avoir un objectif formateur clair.

### 3.6 Non-discrimination

Le tiers doit s'abstenir de toute discrimination basée sur l'éthnie, la couleur, le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques ou toute autre opinion, la caste, la nationalité ou l'origine sociale, la propriété, la naissance, l'appartenance syndicale, l'orientation sexuelle, le statut sanitaire, les responsabilités familiales, l'âge, le handicap ou aucune autre caractéristique distinctive. Les décisions concernant le recrutement, la rémunération, les avantages, la formation, l'avancement, la discipline, la résiliation d'un contrat, la retraite ou toute autre décision liée à l'emploi doivent être fondées sur des critères pertinents et objectifs.

### 3.7 Protection environnementale

#### a. Conformité à la loi

Le tiers doit se conformer à toutes les lois du pays portant sur l'environnement. Le tiers doit s'informer de toutes les exigences législatives en vigueur sur l'environnement, qui sont pertinentes en matière d'impact environnemental de l'activité, des produits ou des services, et s'assurer de sa conformité aux lois par des formations, des sensibilisations, le contrôle des opérations et la surveillance.

#### b. La gestion des problèmes environnementaux

Le tiers est invité à systématiquement s'atteler à prévenir l'impact environnemental de ses activités, produits et services, à les endiguer et à y remédier, par une approche proactive et une gestion responsable, et à toujours rechercher un moyen plus durable de faire des affaires, tant que cela est possible. En outre, le tiers doit adopter des pratiques permettant constamment de réduire l'utilisation des ressources naturelles, y compris, entre autres, l'eau, les énergies fossiles, les minerais et les produits d'origine forestière. Enfin, il est attendu du tiers qu'il prenne des mesures d'atténuation des risques en tant que de besoin.



### 3.8 Confidentialité, éthique et déontologie

#### a. Trafic d'influence

Le Groupe Demant ne tolère pas le trafic d'influence ni la corruption, et le tiers doit s'abstenir de se livrer à quelque forme de pratique de corruption que ce soit, y compris l'extorsion, la fraude ou le trafic d'influence. La corruption et le trafic d'influence comprennent toute offre, tout paiement, toute contrepartie ou tout avantage de quelque type que ce soit, constitutifs de pratiques illégales ou de corruption, proposé(e)s – directement ou indirectement – comme une incitation ou une récompense à un contractant pour sécuriser un contrat, par exemple un marché.

#### b. Paiements de facilitation

Le tiers est invité à travailler à l'éradication des pratiques de paiements de facilitation. Les paiements de facilitation sont des petits paiements effectués pour garantir ou accélérer la réalisation d'une action de routine ou nécessaire à laquelle l'auteur du paiement de facilitation a légalement droit. Le Groupe

Demant décourage le recours aux paiements de facilitation du fait de leur étroite similitude aux pots-de-vin et travaille à leur éradication.

#### c. Confidentialité de données, divulgation d'informations et protection d'identité

Le tiers doit respecter le droit à la vie privée de ses employés lorsqu'il collecte ou conserve des informations à caractère personnel ou lors de la mise en œuvre des mesures de surveillance des employés. Le tiers doit mener son activité de manière transparente et divulguer les informations en conformité avec la réglementation et les pratiques en vigueur dans le secteur. En outre, toute falsification est, bien sûr, inacceptable. Le tiers doit encourager ses employés à signaler tout problème, assurer l'anonymat de ses employés et s'abstenir de toute forme de représailles contre les employés qui signalent des problèmes.

#### d. Commerce équitable

Le tiers doit appliquer des normes de commerce, de publicité et de concurrence équitables.

### 3.9 Systèmes de gestion

Le tiers est encouragé à mettre en œuvre un processus de gestion qui facilite de manière générale son amélioration continue. Par ailleurs, il doit s'assurer que ce processus est conforme au présent Code et aux lois et règlements applicables et aux exigences des clients concernant ses opérations et ses produits. Ce processus doit promouvoir la responsabilité dans la gestion et l'engagement sociétal. Enfin, le tiers doit adopter un plan de mise en œuvre des mesures et procédures correctives en cas de non-conformité aux dispositions du présent Code.