

DÉCLARATION DE PRINCIPE DE HAIX® GROUP POUR UNE GESTION RESPONSABLE DES AFFAIRES

ÉDITEUR HAIX® GROUP

Chers collaborateurs et partenaires de Haix,

Nous connaissons et incarnons tous notre mission :

nous concevons et produisons des équipements High Tech innovants et sécurisés dotés de fonctions de haute qualité pour les personnes qui accomplissent des actes exceptionnels pour venir en aide à autrui.

Pour mener à bien cette mission, nous devons, en tant qu'entreprise, mais aussi chacun d'entre nous en tant que collaborateurs et à titre individuel, prendre conscience de notre responsabilité sociétale et sociale et agir en conséquence. La réduction de notre empreinte écologique, le respect des droits de l'Homme et la mise en place de conditions de travail justes, sociales et équitables font partie intégrante de notre culture d'entreprise.

Le code de comportement s'applique dans le monde entier et ne connaît pas de frontières, que ce soit pour les collaborateurs de HAIX® GROUP dans notre réseau de production, pour nos partenaires commerciaux ou pour nos fournisseurs.

Ce code s'inspire des normes internationales relatives aux droits de l'Homme et aux conditions de travail, telles que les principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme et les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Il explique comment notre entreprise promeut la protection de l'environnement, les droits de l'Homme et de bonnes conditions de travail et met en œuvre les normes fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT). Ces directives et principes directeurs concernent également d'autres thèmes importants tels que l'égalité de traitement de tous les employés, le droit à la santé et à la sécurité au travail ou la protection des données personnelles des collaborateurs et des clients.

Nous devons défendre ces valeurs au quotidien. En effet, seules les entreprises qui adoptent des comportements durables connaissent un succès économique à long terme.



Michael Haimerl



Helga van Saan



Josef Cremer



Stefan Amberger

La direction du HAIX® GROUP

SOMMAIRE

1.	INTRODUCTION	3
1.1	LIGNES DIRECTRICES	3
1.2	DOMAINES D'APPLICATION ET DE VALIDITÉ	4
2.	PRINCIPES DE BASE	5
2.1	RESPECT DES LOIS ET DES RÉGLEMENTATIONS	5
2.2	PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	5
2.3	INTERDICTION DU TRAVAIL DES ENFANTS	6
2.4	INTERDICTION DU TRAVAIL FORCÉ ET DE L'ESCLAVAGE	6
2.5	LIBERTÉ D'ASSOCIATION	6
2.6	PROTECTION CONTRE LA DISCRIMINATION	6
2.7	HARCÈLEMENT ET ABUS	6
2.8	RÉMUNÉRATION ET SALAIRES	7
2.9	DROIT À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL	7
2.10	TEMPS DE TRAVAIL	8
2.11	FIDÉLISATION ET PROMOTION DES COLLABORATEURS	8
2.12	DROIT À LA VIE PRIVÉE – PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES	8
2.13	DROITS DES COMMUNAUTÉS LOCALES À PROXIMITÉ DES SITES DE HAIX® GROUP	8
2.14	GESTION DE LA CORRUPTION, DES POTS-DE-VIN ET DE L'EXTORSION DE FONDS	9
2.15	BIEN-ÊTRE GÉNÉRAL	9
2.16	BIEN-ÊTRE ANIMAL	9
3.	RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES COMMERCIAUX	9
3.1	FOURNISSEURS	10
3.2	SÉLECTION DES FOURNISSEURS	10
3.3	PARTENAIRES COMMERCIAUX AUTORISÉS DE HAIX® GROUP	10
3.4	CLIENTS	10
4.	MISE EN ŒUVRE DE LA DÉCLARATION DE PRINCIPE DE HAIX® GROUP	11
4.1	GESTION DES RISQUES ET DEVOIR DE DILIGENCE DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT	11
4.2	RESPONSABILITÉ	14
4.3	EXAMEN ET DIALOGUE	14
4.4	POINTS DE CONTACT	14
4.5	TRAITEMENT DES QUESTIONS ET DES REMARQUES	14
4.6	Perspective	15

1. INTRODUCTION

Parmi les valeurs essentielles de HAIX® GROUP, on retrouve le fait d'agir de façon responsable, durable et légale. Ces éléments sont fermement ancrés dans notre stratégie d'entreprise.

Nous avons donc créé une base solide pour assurer le succès à long terme de notre entreprise.

HAIX® GROUP prend sa responsabilité écologique et sociale très au sérieux et s'engage à respecter les droits de l'Homme reconnus au niveau international et à protéger l'environnement.

Les droits de l'Homme sont des normes fondamentales qui garantissent la dignité et l'égalité de toutes et tous. Il s'agit de droits universels, inaliénables et indivisibles dont tous les êtres humains peuvent se revendiquer de manière égale. Cette définition est inscrite dans la « Charte internationale des droits de l'Homme ».

Elle correspond à ce que prône HAIX® GROUP, son objectif déclaré étant d'éviter toute violation des droits de l'Homme. La responsabilité de HAIX® GROUP dans le domaine des droits de l'Homme se concentre sur des thèmes et des champs d'action dans lesquels nous pouvons faire valoir notre influence en tant qu'entreprise économique. En ce sens, nous complétons les obligations des États et des institutions souveraines en matière de protection des droits de l'Homme.

Les droits de l'Homme sont des droits universels, inaliénables et indivisibles dont tous les êtres humains peuvent se revendiquer de manière égale. Cette définition est inscrite dans la « Charte internationale des droits de l'Homme ».

1.1 LIGNES DIRECTRICES

HAIX® GROUP s'engage à respecter les droits de l'Homme et à protéger l'environnement. L'objectif déclaré de la direction de l'entreprise est de respecter, de protéger et de promouvoir les droits de l'Homme et l'environnement tout au long de la chaîne de création de valeur. Aucune violation des droits de l'Homme consacrés au niveau international et des réglementations nationales et internationales en matière de protection de l'environnement n'est tolérée.

Le devoir de diligence en matière de droits de l'Homme et d'environnement se fonde sur les réglementations internationales suivantes, auxquelles HAIX® GROUP adhère :

- Charte internationale des droits de l'Homme
- Pacte mondial de l'ONU
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- Convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant
- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (ILO Declaration on fundamental Principles and Rights at Work). Cinq principes fondamentaux définissent l'identité et l'action de l'OIT :
 - Liberté d'association et droit de négociation collective
 - Élimination du travail forcé
 - Abolition du travail des enfants
 - Interdiction de la discrimination en matière d'emploi et de profession
 - Protection et sécurité au travail
- Guide OCDE sur le devoir de diligence applicable aux chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure (OCDE (2020)),
 - Module 1 : travail des enfants
 - Module 2 : harcèlement sexuel, violences sexuelles et violences fondées basées sur le genre, sur le lieu de travail
 - Module 3 : travail forcé
 - Module 4 : temps de travail
 - Module 5 : sécurité et santé au travail
 - Module 6 : syndicats et négociation collective

- Module 7 : rémunérations Introduction aux modules environnementaux
 - Module 8 : produits chimiques dangereux
 - Module 9 : eau
 - Module 10 : émissions de gaz à effet de serre
 - Module 11 : corruption
 - Module 12 : approvisionnement responsable auprès de travailleurs à domicile
- Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme (UN Guiding Principles on Business and Human Rights). Les dix principes directeurs :
 - Les entreprises doivent promouvoir et respecter les droits de l'Homme reconnus au niveau international.
 - Les entreprises doivent s'assurer qu'elles ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.
 - Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.
 - Les entreprises doivent s'engager à éliminer toutes les formes de travail forcé.
 - Les entreprises doivent s'engager pour l'abolition du travail des enfants.
 - Les entreprises doivent s'engager à éliminer la discrimination à l'embauche et dans l'emploi.
 - Les entreprises doivent suivre le principe de précaution dans la gestion des problèmes environnementaux.
 - Les entreprises doivent prendre des initiatives pour promouvoir une plus grande conscience écologique.
 - Les entreprises doivent accélérer le développement et la diffusion de technologies écologiques.
 - Les entreprises doivent lutter contre toutes les formes de corruption, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Le présent code définit et explique comment HAIX® GROUP promeut les droits de l'Homme.

1.2 DOMAINES D'APPLICATION ET DE VALIDITÉ

Les principes de la stratégie en matière de droits de l'Homme et d'environnement énoncés dans la présente déclaration s'appliquent à l'ensemble des activités de HAIX® GROUP, y compris à ses filiales en Allemagne et à l'étranger, et doivent être respectés par la direction et les collaborateurs dans l'exercice des tâches qui leur sont confiées. HAIX® GROUP attend de tous ses partenaires commerciaux qu'ils respectent les droits de l'Homme et les obligations écologiques. Le respect et la préservation des droits de l'Homme et des obligations écologiques sont les conditions fondamentales d'une collaboration avec HAIX® GROUP.

Le code HAIX® GROUP sur les droits de l'Homme et les conditions de travail est contraignant pour tous les sites principaux

- Hero GmbH & Co. KG, Allemagne
- HAIX Schuhe Produktions und Vertriebs GmbH, Allemagne
- HAIX North America, États-Unis
- HAIX Obuca d.o.o., Croatie
- HAIX Fabrikverkauf GmbH, Allemagne
- HAIX France Sàrl, France
- HAIX WEAR GmbH, Allemagne
- Gustav Wahler GmbH & Co KG, Allemagne
- HAIX Oprema d.o.o, Serbie
- HAIX Gear UK Ltd., Grande-Bretagne
- HAIX Benelux B.V., Pays-Bas
- HAIX Oprema Md.o.o, Macédoine du Nord

ainsi que tous les autres sites et divisions de l'entreprise. Cela vaut en particulier pour :

- tous les collaborateurs (voir chapitre 2),
- les partenaires commerciaux autorisés de HAIX® GROUP (voir chapitre 3).

- les fournisseurs (voir chapitre 3),

HAIX® GROUP respecte les droits de l'Homme de nos collaborateurs et vise à dépasser les normes minimales en matière de conditions de travail.

La collaboration au sein de HAIX® GROUP est caractérisée par un respect mutuel et une relation de confiance. HAIX® GROUP incarne les valeurs énoncées dans sa stratégie d'entreprise et sa charte.

Dans ce cadre, les dirigeants de HAIX® GROUP doivent servir d'exemple. Ils incarnent les valeurs et les prônent dans leur gestion quotidienne. Les sections suivantes décrivent les principaux thèmes prioritaires relatifs aux droits de l'Homme et aux conditions de travail.

2. PRINCIPES DE BASE

2.1 RESPECT DES LOIS ET DES RÉGLEMENTATIONS

HAIX® GROUP s'engage à toujours respecter les lois nationales en vigueur et les réglementations applicables et attend de ses partenaires commerciaux qu'ils en fassent de même.

2.2 PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

HAIX® GROUP s'engage pour la protection de l'environnement. Cela signifie :

- Préservation des ressources naturelles

Dans le cadre des activités commerciales, il n'y a pas de modification néfaste du sol, de pollution de l'eau, de pollution de l'air, d'émissions sonores nocives ou de consommation excessive d'eau susceptible de porter gravement atteinte aux ressources naturelles permettant la conservation et la production de nourriture, de priver des personnes de l'accès à une eau potable de qualité, de rendre difficile ou de détruire l'accès de personnes aux installations sanitaires ou de nuire à la santé de certaines personnes.

- Respect des prescriptions environnementales

Toutes les lois, réglementations et autres dispositions légales applicables en matière de protection de l'environnement et de durabilité sont respectées et observées. Les autorisations et les permis nécessaires sont obtenus, tenus à jour et respectés.

- Consommation des ressources, prévention de la pollution

Tout au long de la chaîne d'approvisionnement, le plus grand soin est apporté afin d'éviter ou de réduire continuellement, dans la mesure du possible, les incidences environnementales liées à la consommation de ressources et d'énergie, aux émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques, à la consommation d'eau, à l'épandage dans le sol et l'eau et aux déchets, à la préservation de la biodiversité et afin de promouvoir l'économie circulaire.

- Gestion des eaux usées, des déchets et des substances dangereuses

Des mesures appropriées sont prises pour que les eaux usées et les déchets soient évités, gérés, collectés, transportés, stockés, retraités et éliminés dans le respect de l'environnement. Les matières, substances et produits chimiques dangereux sont étiquetés et leur manipulation, leur déplacement, leur stockage, leur recyclage, leur réutilisation et leur élimination sont assurés en toute sécurité. Lors de l'élimination des eaux usées et des déchets, ainsi que lors de l'utilisation et de la manipulation de substances dangereuses, toutes les prescriptions et dispositions applicables sont remplies et respectées.

- Emballage respectueux de l'environnement

Des emballages écologiques sont spécifiquement utilisés. Dans la mesure du possible, les emballages sont évités, réduits ou leur incidence environnementale est limitée.

2.3 INTERDICTION DU TRAVAIL DES ENFANTS

HAIX® GROUP ne tolère aucune forme de travail des enfants. Les enfants ne peuvent pas être empêchés de poursuivre leur scolarité par un travail rémunéré et voir ainsi leur développement limité. Leur dignité doit être respectée et leur sécurité et leur santé doivent être préservées. Conformément aux normes fondamentales du travail de l'OIT, à la convention de 1973 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et aux exigences légales nationales, HAIX® GROUP respecte l'âge minimum d'admission à l'emploi et rejette fermement le travail des enfants.

Cela s'applique en particulier aux pires formes de travail des enfants. Les jeunes travailleurs et travailleuses avant l'âge de 18 ans ne sont pas affectés à des travaux qui sont préjudiciables à leur santé, sécurité ou moralité et qui les empêchent de participer à des programmes de formation professionnelle.

2.4 INTERDICTION DU TRAVAIL FORCÉ ET DE L'ESCLAVAGE

HAIX® GROUP ne tolère aucune forme de travail forcé ou obligatoire. En accord avec les normes fondamentales du travail de l'OIT, HAIX® GROUP refuse le recours au travail forcé ou obligatoire illégal dans le cadre de ses activités commerciales.

Aucun travail ou service ne sera fourni par une personne sous la menace d'une sanction (qu'elle soit physique, psychologique, financière ou autre) et pour lequel elle ne s'est pas portée volontaire. Il en va de même pour toute forme d'esclavage et d'autres formes de domination ou d'oppression dans l'environnement du lieu de travail, comme l'exploitation économique extrême ou l'exploitation et l'humiliation sexuelles. Tous les collaborateurs et collaboratrices ont le droit de mettre fin à leur contrat de travail en respectant les délais de préavis contractuels ou légaux.

2.5 LIBERTÉ D'ASSOCIATION

La culture de HAIX® GROUP se caractérise par une collaboration constructive et basée sur la confiance. HAIX® GROUP encourage un dialogue régulier entre les collaborateurs et l'entreprise. Les collaborateurs ont le droit de s'exprimer librement et de discuter ouvertement des enjeux commerciaux. Même en cas de discussions litigieuses, l'objectif reste de préserver une collaboration viable pour le bien de l'entreprise et des collaborateurs.

Dans le cadre des lois nationales applicables, les collaborateurs de l'entreprise se voient accorder le droit de défendre leurs intérêts sans que l'exercice de ce droit ne leur porte préjudice. Dans ce cadre, ils peuvent exercer leur liberté d'association et former un groupement de travailleuses et travailleurs en vue d'une négociation collective.

2.6 PROTECTION CONTRE LA DISCRIMINATION

L'égalité de traitement de tous les collaborateurs est un principe fondamental de notre politique d'entreprise. HAIX® GROUP ne tolère aucune discrimination de ses collaborateurs. Aucun collaborateur ne fera l'objet d'une discrimination fondée sur le racisme, la couleur de peau, le sexe, l'âge, le handicap, la grossesse, la religion ou les convictions, le milieu social, la santé, l'origine ethnique, la nationalité, l'appartenance à des organisations de travailleurs, l'adhésion ou l'opinion politique, l'identité sexuelle ou toute autre caractéristique protégée par la législation locale.

2.7 HARCÈLEMENT ET ABUS

Au sein du groupe HAIX, toutes les formes de violence physique et verbale, d'intimidation, de harcèlement sexuel ainsi que les sanctions et mesures disciplinaires abusives sont interdites.

2.8 RÉMUNÉRATION ET SALAIRES

HAIX® GROUP offre à ses collaborateurs une rémunération conforme aux usages du secteur, spécifique à chaque pays, compétitive et juste, complétée par des prestations supplémentaires et versée mensuellement. Les fiches de salaire sont toujours rédigées dans la langue du pays et contiennent toutes les informations nécessaires (au moins le salaire brut, les éventuelles déductions, la justification et le salaire net). HAIX® GROUP rémunère ses collaborateurs de manière équitable, tant en interne qu'en externe au niveau national. Les rémunérations respectent les salaires minimaux garantis par la loi ou les normes minimales des secteurs économiques concernés, dans la mesure où elles existent. Sur tous les sites de HAIX® GROUP, les performances et les résultats du travail constituent une référence centrale pour la rémunération. L'entreprise rémunère les collaborateurs pour leurs performances individuelles ou collectives en accord avec les principes locaux.

Principe du salaire vital

Au cours des dernières décennies, les conditions de travail et de rémunération des travailleuses et travailleurs dans les pays producteurs de textiles et de vêtements n'ont pas été suffisantes pour leur permettre d'avoir un niveau de vie décent étant donné la complexité des chaînes d'approvisionnement mondiales. Nous voulons contribuer à l'instauration d'un changement durable vers un niveau de vie décent pour les travailleuses et travailleurs. C'est pourquoi nous nous engageons à promouvoir des salaires vitaux dans le cadre de notre sphère d'influence.

Pour relever les défis systémiques liés aux augmentations de salaire, un changement de mentalité de tous les groupes d'intérêt concernés est nécessaire à l'échelle du secteur. Les mécanismes clés du changement sont la coopération avec les fournisseurs et la promotion de la liberté d'association et de la négociation collective. Enfin, la responsabilité de l'augmentation des coûts salariaux devrait être partagée par toutes les parties prenantes, au lieu d'être uniquement répercutée sur les fournisseurs.

Notre engagement :

- Nous ne pouvons pas résoudre seuls la question des salaires vitaux. Nous sommes l'un des nombreux clients de nos sites de production externes. C'est pourquoi nous essayons d'entrer en contact avec d'autres entreprises de marque, des concurrents et leurs producteurs, et que nous travaillons ensemble sur des approches et des moyens de progresser sur ce sujet
- Nous réalisons une analyse des écarts salariaux dans nos propres entreprises et sites
- Nous effectuons une analyse et une évaluation des risques de nos fournisseurs et élaborons un plan d'audit
- Nous élaborons un système de primes dans nos propres entreprises
- Nous essayons de travailler davantage avec des fournisseurs qui développent un système salarial transparent
- Nous essayons de travailler davantage avec des fournisseurs qui aident leurs sous-traitants et leurs sites de production à développer un système salarial transparent
- Nous mettons en place un système de prévision optimisé pour notre approvisionnement afin d'aider nos fournisseurs à anticiper en leur permettant de prendre des engagements à long terme pour l'achat de quantités spécifiques. Cela permet de générer un chiffre d'affaires prévisible et sûr et d'assurer un revenu mensuel constant aux collaborateurs.

2.9 DROIT À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

La protection et la promotion de la santé des collaborateurs sont une priorité absolue pour HAIX® GROUP. L'entreprise respecte systématiquement les lois en vigueur sur la protection du travail dans le monde entier. Lors de la conception de nouveaux postes de travail ou de la modification de postes existants (nouvelles installations, machines, processus, outils,

matériel utilisé), des mesures sont prises pour améliorer la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques, afin de réduire le risque d'accident des collaborateurs.

Les cadres et les responsables de la sécurité compétents assument leurs obligations conformément aux exigences de la législation sur la protection du travail en vigueur au sein de HAIX® GROUP. Ils veillent à ce que les collaborateurs concernés soient régulièrement informés des aspects pertinents de la santé et de la sécurité au travail et à ce qu'ils soient régulièrement formés. De plus, l'entreprise promeut activement la santé physique et mentale de ses collaborateurs par des initiatives dans le domaine de la gestion de la santé.

HAIX® GROUP prend également des mesures de protection appropriées pour assurer la sécurité de ses collaborateurs et de ses visiteurs sur tous ses sites.

2.10 TEMPS DE TRAVAIL

HAIX® GROUP respecte au minimum les réglementations nationales en vigueur en matière de temps de travail. Pour la protection spéciale des jeunes collaborateurs, il convient notamment de respecter les conventions 138 (article 2), 90 et 182 de l'OIT.

L'organisation du temps de travail et des pauses tient compte des intérêts de l'entreprise et des intérêts individuels des collaborateurs, dans la mesure où cela est compatible avec les tâches à accomplir.

HAIX® GROUP encourage les collaborateurs à concilier leur vie professionnelle et privée. Chaque site de HAIX® GROUP développe des mesures appropriées en tenant compte de ses spécificités régionales et nationales.

2.11 FIDÉLISATION ET PROMOTION DES COLLABORATEURS

HAIX® GROUP favorise l'employabilité à long terme de ses collaborateurs. Les nouveaux collaborateurs sont recrutés sur la base de leurs compétences individuelles. Nous encourageons nos collaborateurs et leur permettons de suivre une formation continue qui répond à leurs besoins individuels ou professionnels. L'entreprise développe de manière ciblée les compétences et les talents de ses collaborateurs en leur proposant des formations et formations continues orientées vers l'avenir, afin de garantir à long terme un haut niveau de performance et d'employabilité. Outre la qualification professionnelle continue des collaborateurs, le développement personnel est également encouragé.

L'accès à des offres de qualification et de formation spécifiques repose sur le principe de l'égalité des chances pour tous les collaborateurs.

2.12 DROIT À LA VIE PRIVÉE – PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Afin de préserver les droits individuels des collaborateurs et des clients en ce qui concerne l'utilisation de leurs données personnelles, HAIX® GROUP répond à toutes les exigences légales et normatives, et le site principal de Mainburg est certifié ISO 27001:2017 depuis 2022.

Les technologies de l'information innovantes et l'interconnexion croissante des médias peuvent constituer des défis majeurs dans la gestion des données à caractère personnel au quotidien dans les entreprises. Le système de gestion intégrée de HAIX® GROUP veille à ce que l'utilisation de ces données et informations soit conforme à la loi, à ce que l'incidence sur la vie privée soit réduite au minimum et à ce que les droits de chacun soient respectés, y compris le droit d'accès, de rectification, de blocage ou de suppression des données.

2.13 DROITS DES COMMUNAUTÉS LOCALES À PROXIMITÉ DES SITES DE HAIX® GROUP

Sur ses sites, HAIX® GROUP respecte les droits de l'Homme des communautés locales qui pourraient être affectées par ses activités commerciales. En outre, l'objectif déclaré de l'entreprise est de réduire autant que possible les nuisances pour la population locale dans le cadre de la préparation du terrain et de la construction ainsi que pendant l'exploitation quotidienne. Pour ce faire, des analyses écologiques et sociales sont effectuées sur différents facteurs tels que la disponibilité de l'eau, les conditions de transport et les émissions. Sur ses sites, HAIX® GROUP s'efforce de mettre en œuvre des processus et des procédures respectueux de l'environnement et efficaces en termes de ressources, et de réduire les effets négatifs sur la population locale

2.14 GESTION DE LA CORRUPTION, DES POTS-DE-VIN ET DE L'EXTORSION DE FONDS

HAIX® GROUP ne tolère pas les relations commerciales déloyales. Il est interdit aux collaborateurs de HAIX® GROUP d'utiliser toute forme ou tout instrument d'avantage concurrentiel déloyal, actif ou passif. Si un tiers, c'est-à-dire un fournisseur, un client ou toute autre partie intéressée, tente de corrompre ou d'extorquer des fonds, cette tentative doit être strictement refusée et être immédiatement signalée au supérieur hiérarchique, dans la mesure où cela est possible sans mettre indirectement en danger le collaborateur.

Afin d'évoluer dans un cadre sûr, les directives suivantes s'appliquent :

Dans les cas suivants, les collaborateurs peuvent accepter des dons :

- o Cadeaux d'une valeur d'env. 25,00 € max.
- o Se faire inviter à un repas d'affaires par des partenaires commerciaux et des tiers, pour autant que l'invitation réponde à un objectif commercial et soit proportionnée.
- o Les dons de collaborateurs de Haix à des tiers doivent également respecter ce cadre.

Si le don d'un tiers dépasse ces limites, il convient d'en informer le supérieur hiérarchique direct ou, en cas de doute, la direction, et de clarifier la marche à suivre.

Toute action susceptible de compromettre le collaborateur ou Haix, d'influencer négativement une relation commerciale ou de susciter des doutes quant à l'intégrité du groupe est interdite.

Les infractions à ces directives peuvent avoir des conséquences en matière de droit du travail et, en cas d'intention avérée, peuvent aller jusqu'à la résiliation immédiate du contrat de travail

2.15 BIEN-ÊTRE GÉNÉRAL

HAIX® GROUP assume sa responsabilité sociale et s'engage pour le bien-être général, notamment en soutenant des organisations et des initiatives à but non lucratif.

2.16 BIEN-ÊTRE ANIMAL

HAIX® GROUP s'engage pour un élevage respectueux des animaux et soutient les mesures visant à améliorer les conditions de vie des animaux d'élevage. Pour son approvisionnement en produits animaux, HAIX® GROUP s'engage à ne travailler qu'avec des fournisseurs qui respectent également des normes élevées en matière de bien-être animal.

HAIX® GROUP rejette expressément les méthodes qui, dans le cadre de l'élevage et de la détention d'animaux, ont des conséquences négatives inacceptables sur le bien-être animal. Le mulesing et l'abattage rituel font partie de ces méthodes que Haix Group juge indéfendables.

3. RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES COMMERCIAUX

3.1 FOURNISSEURS

En tant qu'entreprise active dans le monde entier, HAIX® GROUP travaille avec un vaste réseau de fournisseurs dans l'objectif de développer le « Made in Europe » et de soutenir au mieux les fournisseurs initiaux d'Europe. L'internationalisation croissante du marché et les chaînes d'approvisionnement de plus en plus complexes augmentent le risque d'être associé directement ou indirectement à des violations des droits de l'Homme. Afin de promouvoir le respect des normes sociales dans son réseau de fournisseurs, HAIX® GROUP s'engage dans des initiatives et des réseaux intersectoriels, mène des actions d'habilitation avec les fournisseurs et a mis en place un processus de gestion des risques.

HAIX® GROUP attend de tous ses fournisseurs qu'ils respectent les droits de l'Homme dans le cadre de leurs activités commerciales. Pour HAIX® GROUP, l'engagement des fournisseurs à assumer leur responsabilité sociale et notamment à respecter les normes fondamentales du travail de l'OIT est une condition préalable à l'établissement de relations commerciales durables.

Toutes les mesures prises dans le cadre de notre responsabilité en matière de droits de l'Homme et d'environnement suivent le principe de l'« autonomisation avant le retrait » : nous nous engageons à aider nos partenaires commerciaux à prévenir et à mettre fin aux violations des droits de l'Homme ou des réglementations environnementales avant de mettre fin à nos relations commerciales ou de nous tourner vers d'autres sources d'approvisionnement.

Les violations répétées et l'absence d'actions visant à mettre fin aux / à faire cesser les violations des droits de l'Homme par les fournisseurs entraînent la fin de la collaboration.

3.2 SÉLECTION DES FOURNISSEURS

Le respect des droits de l'Homme et de l'environnement est un critère d'évaluation dans le processus de sélection des fournisseurs. Celui-ci consiste à filtrer les risques, surveiller les médias et confirmer par écrit le respect des droits de l'Homme, et nous nous réservons le droit de procéder à des contrôles internes sur place et à des audits externes. Ces mesures aident HAIX® GROUP à identifier les sites des fournisseurs et les groupes de produits qui présentent un risque particulièrement élevé d'être impliqués dans des violations des droits de l'Homme. Si nécessaire, un processus d'escalade est mis en place et des plans d'action correctifs sont élaborés en collaboration avec le fournisseur. Si un fournisseur ne prend pas de mesures correctives efficaces, cela peut conduire en dernier ressort à la résiliation de la relation commerciale par HAIX® GROUP.

HAIX® GROUP attend de ses partenaires commerciaux qu'ils respectent les droits de l'Homme, notamment les normes fondamentales du travail de l'OIT, les principes du Pacte mondial de l'ONU et les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme. Il œuvre activement au respect et à la mise en œuvre de ces principes tout au long de la chaîne de création de valeur.

3.3 PARTENAIRES COMMERCIAUX AUTORISÉS DE HAIX® GROUP

HAIX® GROUP attend de ses revendeurs, mandataires de ventes et importateurs qu'ils respectent les droits de l'Homme et notamment les normes fondamentales du travail de l'OIT.

Toutes les mesures prises dans le cadre de notre responsabilité en matière de droits de l'Homme et d'environnement suivent le principe de l'« autonomisation avant le retrait » : nous nous engageons à aider nos partenaires commerciaux à prévenir et à mettre fin aux violations des droits de l'Homme ou des réglementations environnementales avant de mettre fin à nos relations commerciales ou de nous tourner vers d'autres sources d'approvisionnement.

Les violations répétées et l'absence d'actions visant à mettre fin aux / à faire cesser les violations des droits de l'Homme par les fournisseurs entraînent la fin de la collaboration.

3.4 CLIENTS

HAIX® GROUP n'entretient sciemment aucune relation commerciale avec des clients qui ont été sanctionnés directement ou indirectement par le Conseil de sécurité de l'ONU sur la base de la Charte des Nations Unies.

Dans une économie mondialisée, HAIX® GROUP est conscient que les actions des entreprises peuvent conduire, consciemment ou inconsciemment, à des violations des droits de l'Homme. Si une infraction ou une revente des produits

Haix par le client est constatée, HAIX® GROUP se réserve le droit de mettre fin à la relation commerciale après avoir évalué le cas.

4. MISE EN ŒUVRE DE LA DÉCLARATION DE PRINCIPE DE HAIX® GROUP

La présente déclaration de principe fait partie intégrante de la culture d'entreprise de HAIX® GROUP, des processus de gestion opérationnels tels que la gestion des risques et les décisions d'investissement essentielles.

Chaque collaborateur est tenu de respecter le présent Code HAIX® GROUP et d'adapter sa conduite professionnelle aux principes qui y sont formulés. En cas de signalement d'éventuelles infractions, le collaborateur peut s'adresser à son propre responsable ou à l'un des points de contact mentionnés ci-dessous. Toutes les questions et remarques seront traitées de manière confidentielle. HAIX® GROUP examine les remarques et, si nécessaire, prend des mesures correctives. Cela permet éventuellement de résoudre les problèmes à un stade précoce et d'éviter des inconvénients majeurs pour les personnes concernées.

4.1 GESTION DES RISQUES ET DEVOIR DE DILIGENCE DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

HAIX® GROUP prend des mesures adaptées et efficaces pour identifier et vérifier les risques liés aux droits de l'Homme et à l'environnement dans son propre secteur d'activité et dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, et pour empêcher la réalisation de ces risques. S'il est établi qu'une violation d'une obligation liée aux droits de l'Homme ou à l'environnement s'est produite ou est imminente, un processus de remédiation ciblé intervient, dans le cadre duquel des mesures individuelles sont prises pour mettre fin à une violation et limiter au maximum ses conséquences.

Toutes les mesures prises dans le cadre de notre responsabilité en matière de droits de l'Homme et d'environnement suivent le principe de l'« autonomisation avant le retrait » : nous nous engageons à aider nos partenaires commerciaux à prévenir et à mettre fin aux violations des droits de l'Homme ou des réglementations environnementales avant de mettre fin à nos relations commerciales ou de nous tourner vers d'autres sources d'approvisionnement.

Mesures pour une gestion efficace des risques

Le devoir de diligence est mis en œuvre pour notre propre secteur d'activité et pour l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement dans le cadre d'un système de gestion des risques. Grâce à l'intégration horizontale et verticale du devoir de diligence dans tous les processus commerciaux pertinents, HAIX® GROUP s'assure que les risques sont identifiés et que les mesures de prévention et de remédiation sont mises en œuvre de manière ciblée.

Le système de gestion des risques est mis en œuvre à l'échelle du groupe et est géré et surveillé de manière centralisée par un département spécialisé de Haix Schuhe Produktions- und Vertriebs GmbH.

a) Gestion efficace des risques

Le système de gestion des risques établit des processus pour la mise en œuvre du devoir de diligence et définit les domaines de responsabilité, les compétences et les lignes de rapport.

Le devoir de diligence est ancré horizontalement au sein de HAIX® GROUP. Tous les départements concernés [durabilité, gestion de la qualité, achats] sont impliqués dans les étapes de mise en œuvre. Sur le plan opérationnel, la mise en œuvre du devoir de diligence est gérée par le département des achats.

L'ancrage vertical du devoir de diligence s'effectue par la définition des responsabilités de surveillance et de coordination au niveau de la direction. La direction assume l'entière responsabilité de la mise en œuvre du devoir de diligence en matière de droits de l'Homme et d'environnement.

b) Identifier, pondérer et hiérarchiser les risques

HAIX® GROUP effectue des analyses de risques complètes en ce qui concerne le respect des droits de l'Homme et des obligations écologiques au sein de son propre secteur d'activité et chez ses fournisseurs directs. Pour ce faire, nous nous appuyons à la fois notre expertise interne et celle de spécialistes externes. Au vu de la complexité et de l'étendue de notre chaîne d'approvisionnement internationale, nous avons besoin de mettre en œuvre des solutions techniques pour nous aider à identifier, vérifier, pondérer et hiérarchiser les risques.

Notre système d'analyse des risques permet de déterminer les risques individuels de tous les partenaires commerciaux. En se basant sur les données générales des fournisseurs, notamment, le pays d'origine et le secteur, une analyse abstraite des risques est effectuée à partir d'un grand nombre d'indices reconnus et d'études d'experts externes. Sur la base d'auto-évaluations des fournisseurs, d'un outil d'analyse des médias assisté par l'IA, de certifications attestées et de nos propres conclusions issues de contrôles ou de transactions commerciales, nous passons ensuite les partenaires commerciaux en revue afin d'identifier les risques concrets liés aux droits de l'Homme ou à l'environnement. Dans ce cadre, nous ne tenons pas uniquement compte du pays d'origine et du secteur du partenaire commercial. Nous analysons aussi les risques liés aux produits, les risques liés aux étapes commerciales, la complexité des chaînes d'approvisionnement en amont ainsi qu'une multitude d'autres données afin de circonscrire et de localiser les risques, ainsi que de les détecter à un stade précoce.

Nous pondérons et hiérarchisons les risques en mettant en lien la gravité typiquement attendue d'une éventuelle violation et son irréversibilité avec la probabilité qu'elle se produise. Nous prenons également en compte la façon dont nous contribuons potentiellement à la cause d'un tel problème ainsi que le degré de notre capacité d'influence afin de hiérarchiser les risques et d'agir de manière ciblée là où les risques menacent de devenir réalité. Une matrice des risques nous permet d'identifier les domaines dans lesquels nous devons agir et de lancer des mesures de prévention et de remédiation là où cela est nécessaire.

c) Agir de manière préventive

Des mesures de prévention adaptées et efficaces viennent s'ajouter à l'analyse complète des risques.

Dans le domaine d'activité du groupe, la présente déclaration de principe, qui résume de manière claire et compréhensible les attentes et les droits des collaborateurs, s'applique.

HAIX® GROUP propose de nombreuses offres de formation à ses collaboratrices et collaborateurs. Les collaborateurs chargés de la mise en œuvre du devoir de diligence en matière de droits de l'Homme et d'environnement participent régulièrement à des formations continues afin d'être en mesure d'appliquer les exigences internationales en matière de droits de l'Homme et de protection de l'environnement tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Nous proposons à nos partenaires commerciaux des offres de formation et de formation continue afin de leur permettre de promouvoir les droits de l'Homme et la protection de l'environnement dans leur domaine d'activité.

Nous effectuons des contrôles réguliers et ponctuels dans notre propre domaine d'activité afin d'identifier les risques à un stade précoce et de les réduire. Nous contrôlons les partenaires commerciaux dans le cadre des possibilités et des prescriptions légales.

HAIX® GROUP se procure une grande partie des matières premières, des services et des produits commerciaux auprès de fournisseurs certifiés selon les normes internationales. Il s'agit notamment d'OEKOTEX, de la BSCI, des NORMES ISO et des normes habituelles pour les produits et les secteurs. Nous vérifions à intervalles réguliers que les certificats, justificatifs et sceaux sont bien à jour et authentiques.

Nous exigeons de nos partenaires commerciaux qu'ils partagent nos attentes en matière de droits de l'Homme et d'environnement dans la chaîne d'approvisionnement et qu'ils vérifient en permanence qu'elles sont respectées. À cette fin, notre code de conduite pour les fournisseurs constitue la base de l'établissement d'une nouvelle relation commerciale.

HAIX® GROUP élargit ses activités dans le domaine des certifications liées aux produits ou aux matières premières. Si nous identifions des risques de sous-traitance abstraits, nous établissons la relation commerciale en suivant les normes appropriées.

HAIX® GROUP exige que tous ses nouveaux partenaires commerciaux s'engagent à respecter les droits de l'Homme et les réglementations environnementales nationales. Avant même d'entamer une relation commerciale, les fournisseurs sont soumis à un contrôle des risques et, le cas échéant, les conclusions sont vérifiées par un premier audit.

Nous nous sommes fixé pour objectif de remplacer les produits et les matières premières provenant de pays à haut risque par d'autres sources d'approvisionnement. Nous œuvrons dans ce sens notamment par notre politique et notre stratégie d'achat, qui consistent à recourir autant que possible à des sources d'approvisionnement européennes et, le cas échéant, à en développer de nouvelles.

d) Remédier aux problèmes

Des mesures de remédiation efficaces doivent être prises lorsqu'une violation d'une obligation liée aux droits de l'Homme ou à l'environnement se produit ou est imminente.

HAIX® GROUP prend des mesures de remédiation dès qu'une infraction a été identifiée. Nous développons des mesures de remédiation adaptées à chaque situation et à chaque fournisseur direct ou indirect afin de mettre fin aux infractions de manière ciblée. Parallèlement, nous avons élaboré une série de mesures-cadres qui peuvent être activées immédiatement, de façon modulaire, et qui peuvent être remplies de contenus concrets pour réagir aux infractions.

Pour chaque mesure de remédiation, nous définissons un processus, des objectifs de réussite et une responsabilité claire au sein de l'entreprise. Chaque mesure de remédiation est dotée d'un calendrier concret et peut être assortie d'objectifs intermédiaires. Les processus d'action basés sur des systèmes mettent en réseau tous les acteurs concernés.

e) Faire le suivi des informations

Une procédure de plainte fonctionnelle, accessible à toutes les personnes concernées dans la chaîne d'approvisionnement, des collaboratrices et collaborateurs aux fournisseurs en passant par les tiers qui sont affectés par nos activités ou celles de nos fournisseurs, joue un rôle important dans l'identification des risques et des violations dans la chaîne d'approvisionnement. Il est important que les informations puissent être fournies de manière anonyme et confidentielle.

Notre système d'alerte basé sur le web est multilingue et tient compte de la complexité de notre chaîne d'approvisionnement. Tout seuil d'accès est fixé à un niveau bas afin de faciliter au maximum la soumission d'informations.

Le traitement des informations se fait de manière confidentielle et rapide. Aucune instruction n'est donnée aux collaboratrices et collaborateurs chargés de traiter les informations dans le cadre de la gestion des plaintes ; leur neutralité est préservée. Chaque plainte déclenche un processus d'évaluation et d'action qui aboutit à la cessation de l'infraction signalée ou à la réduction d'un risque identifié.

Les remarques et les plaintes reçues sont en outre prises en compte de manière automatisée dans le cadre de l'analyse des risques.

f) Responsabilité tout au long de la chaîne d'approvisionnement

HAIX® GROUP prend sa responsabilité tout au long de la chaîne d'approvisionnement très au sérieux. Nous étendons d'ailleurs notre analyse des risques aux fournisseurs qui n'ont pas de relations commerciales directes avec nous, mais qui font partie de notre chaîne d'approvisionnement.

L'objectif à long terme est d'instaurer une transparence totale dans la chaîne d'approvisionnement. Malgré les intérêts contradictoires compréhensibles de certains partenaires commerciaux, nous nous efforçons d'identifier les fournisseurs indirects et de les inclure dans l'analyse des risques. Pour ce faire, nous misons sur une collaboration étroite avec nos partenaires commerciaux directs afin d'accroître la transparence de la chaîne d'approvisionnement de manière coopérative et dans l'intérêt de tous.

g) Documentation et rapports

La mise en œuvre de tous les devoirs de diligence est documentée en permanence. Grâce à un système central de gestion des risques, nous mettons en réseau toutes les informations auxquelles nous avons accès sur les risques identifiés et les mesures de prévention et de remédiation prises.

Nous nous engageons également à communiquer de manière transparente sur les défis liés aux droits de l'Homme et à l'environnement auxquels HAIX® GROUP est confronté. Nous communiquons au moins une fois par an dans nos rapports publics les risques identifiés, les mesures prises et les progrès réalisés.

Gros plan sur les droits de l'Homme et l'environnement

Le secteur du textile est un défi notable auquel HAIX® GROUP est confronté. Des mesures appropriées et efficaces sont prises pour remédier aux risques liés aux droits de l'Homme et à l'environnement qui y sont identifiés. Ce sont les femmes, les enfants, les migrants, les personnes ayant des capacités réduites, mais aussi les groupes régionaux ou ethniques, qui sont particulièrement touchés par les violations des droits de l'Homme ou par les conséquences d'incidences environnementales négatives. Nous fixons des objectifs concrets qui doivent être atteints et peuvent être mesurés conformément à un calendrier préétabli. Les mesures visant à réduire les risques comprennent par exemple des certifications liées aux produits et/ou aux matières premières, des contrôles des fournisseurs ou la recherche de sources d'approvisionnement alternatives.

4.2 RESPONSABILITÉ

Étant donné que les défis liés au respect des droits de l'Homme pour les entreprises évoluent en permanence, HAIX® GROUP réexaminera constamment sa position sur le plan des droits de l'Homme et sa mise en œuvre pour s'assurer qu'elle est toujours d'actualité, appliquée et efficace. Cela permet d'enregistrer les changements importants dans l'environnement immédiat de HAIX® GROUP et d'adapter en conséquence les processus internes. La DÉCLARATION DE PRINCIPE DE HAIX® GROUP POUR UNE GESTION RESPONSABLE DES AFFAIRES est en vigueur le jour de sa signature. Aucune revendication individuelle ou de tiers ne peut en découler. Seule la version allemande de ce code fait foi.

4.3 EXAMEN ET DIALOGUE

Le code de HAIX® GROUP sur les droits de l'Homme et les conditions de travail est communiqué à tous les collaborateurs. En outre, les collaborateurs sont formés aux points de vue et aux exigences de l'entreprise qui y sont liés. Les cadres sont responsables de la mise en œuvre du code des droits de l'Homme de HAIX® GROUP dans leur secteur. Chaque cadre est tenu d'informer ses collaborateurs du contenu et de la signification du présent code et de les conseiller et de les aider à appliquer les principes dans leurs activités quotidiennes. Parallèlement, les cadres doivent respecter le code des droits de l'Homme dans l'exercice de leurs fonctions de direction, par ex. dans leurs relations avec les collaborateurs ou comme fondement de leurs décisions d'entreprise. Tous les indices de possibles violations des droits de l'Homme doivent être clarifiés avec prudence et rapidité par le cadre.

4.4 POINTS DE CONTACT

Pour toute question relative à la déclaration de principe, veuillez vous adresser à IMS@haix.de

4.5 TRAITEMENT DES QUESTIONS ET DES REMARQUES

HAIX® GROUP vérifie les faits signalés et prend les mesures nécessaires. Dans certains cas, les départements spécialisés concernés ou les parties prenantes externes sont également impliqués. Si la vérification révèle que HAIX® GROUP a causé ou contribué directement ou indirectement à une infraction, des mesures correctives appropriées sont prises. Les violations par les collaborateurs des principes des droits de l'Homme décrits dans le code peuvent entraîner des conséquences en matière de droit du travail conformément à la législation locale.

Une procédure de plainte fonctionnelle, accessible à toutes les personnes concernées dans la chaîne d'approvisionnement, des collaboratrices et collaborateurs aux fournisseurs en passant par les tiers qui sont affectés par nos activités ou celles de nos fournisseurs, joue un rôle important dans l'identification des risques et des violations dans la chaîne d'approvisionnement. Il est important que les informations puissent être fournies de manière anonyme et confidentielle.

Notre système d'alerte basé sur le web est multilingue et tient compte de la complexité de notre chaîne d'approvisionnement. Tout seuil d'accès est fixé à un niveau bas afin de faciliter au maximum la soumission d'informations.

Le traitement des informations se fait de manière confidentielle et rapide. Aucune instruction n'est donnée aux collaboratrices et collaborateurs chargés de traiter les informations dans le cadre de la gestion des plaintes ; leur neutralité est préservée. Chaque plainte déclenche un processus d'évaluation et d'action qui aboutit à la cessation de l'infraction signalée ou à la réduction d'un risque identifié.

Les plaintes et les signalements des collaborateurs internes et externes peuvent être envoyés à l'adresse e-mail suivante : haix.hinweisgeber@mailbox.org

Les personnes et les entreprises qui entretiennent une relation commerciale avec HAIX® GROUP, notamment sur le thème du devoir de diligence en matière de chaîne d'approvisionnement, peuvent consulter lien suivant : <https://prod.osapiens.cloud/portal/portal/webbundle/supplier-os-hub/supplier-os-hub/public-access-app/complaint.html#/public/hub/haix/DEFAULT/complaint/new>

Pour les deux adresses, un signalement anonyme est possible, et HAIX® GROUP s'engage à traiter et à analyser les plaintes et les signalements en bonne et due forme et sans préjudice pour l'auteur du signalement.

Les remarques et les plaintes reçues sont en outre prises en compte de manière automatisée dans le cadre de l'analyse des risques.

4.6 Perspective

HAIX® GROUP s'engage à contrôler, développer et améliorer continuellement ses propres mesures. L'effectivité et l'efficacité de tous les devoirs de diligence en matière de droits de l'Homme et d'environnement doivent être garanties en permanence. Les évaluations de l'efficacité sont effectuées ponctuellement et au moins une fois par an.