

## Politique en matière de Droits de l'Homme

### 1. OBJECTIF :

L'objectif de cette politique est de garantir que COOKSON-CLAL démontre son engagement envers les normes internationales en matière de droits de l'Homme dans ses pratiques d'emploi. Nous nous engageons à offrir un environnement dans lequel chaque employé est traité équitablement, avec respect, a la possibilité de contribuer aux objectifs de l'entreprise et de réaliser pleinement son potentiel en tant qu'individu.

### 2. POLITIQUE :

COOKSON-CLAL veille au respect constant des droits de l'Homme et de la dignité de chaque individu. Nous nous conformons ainsi à tous les droits internationalement reconnus, tels que la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies et les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Nous adhérons aux principes suivants (liste non exhaustive) :

- Les employés ont le droit de voir leur dignité respectée et protégée ;
- Les conditions et pratiques de travail ne doivent pas porter atteinte à la dignité inhérente des employés ;
- Le harcèlement, les menaces ou les abus de nature physique, sexuelle, raciale, religieuse, psychologique, verbale ou toute autre forme, qu'ils se manifestent par des comportements, des paroles ou des gestes, sont fermement condamnés et ne seront pas tolérés ;
- Les châtiments corporels, la coercition mentale ou physique et les abus verbaux ne seront pas tolérés, encouragés ni soutenus ;
- Les employés ont le droit de faire des choix politiques et d'exercer ces droits en dehors du temps de travail ;
- Les employés et les employeurs sont libres de former des associations pour la protection de leurs intérêts et de négocier collectivement, sans y être contraints.

### 3. SYSTÈMES ET PROCÉDURES

Une évaluation annuelle des risques liée au devoir de vigilance en matière de droits humains sera réalisée pour garantir le respect des principes en la matière.

Cette évaluation sera complétée par un devoir de diligence continu sur la chaîne d'approvisionnement.

### 4. RESPONSABILITÉ DE LA POLITIQUE :

Le Directeur Général.

Une formation appropriée sera prévue pour chaque membre du personnel, soit à l'embauche, soit à intervalles réguliers. Les employés sont encouragés à signaler toute violation de cette politique via l'instruction interne de signalements.

### 5. EXIGENCES EN MATIÈRE DE RAPPORT :

Les violations de cette politique seront signalées au Directeur Général et feront partie du rapport annuel sur les questions relatives aux droits humains. Cette politique doit être lue conjointement avec notre Politique sur la chaîne d'approvisionnement.

Lyon, 10/01/2025

Philippe Souquet, Directeur Général

