



LES 10 PRINCIPES DE RESPONSABILITÉ SOCIALE



Edito



Le succès d'un groupe international comme le Groupe Rocher ne se résume pas à des chiffres et des bilans financiers. Il se mesure aussi à ses valeurs et à la force de ses engagements pris envers les femmes et les hommes qui collaborent au sein des différentes marques du Groupe, en France et dans le monde.

Ces engagements que nous prenons envers chaque collaboratrice et collaborateur **se concrétisent par dix principes de responsabilité sociale** en cohérence avec nos valeurs, notre Code de conduite des affaires et bien évidemment, les objectifs RSE inscrits dans notre plan stratégique **#GreenTransformation 2030**.

Ces principes viennent souligner et défendre en premier lieu les droits humains des salariés, où qu'ils vivent et travaillent. Ils ont également pour ambition de définir le cadre de référence à l'implémentation de notre socle de **standards sociaux Groupe**, dont les principes de responsabilité constituent la première description.

À travers ces dix principes communs à toutes nos marques et entités dans le monde, ce sont non seulement vos droits (à la sécurité, à la protection de la santé...) et vos libertés (d'association, de représentation...) que nous avons à cœur de défendre et de préserver, mais également une diversité inclusive, une politique d'avantages sociaux adaptée et une employabilité durable.

Le respect de ces principes est l'affaire de tous.

Ainsi, quel que soit notre rôle dans le Groupe (direction du Groupe, manager, collaboratrice ou collaborateur), nous nous engageons conjointement à respecter ces principes et à agir au quotidien dans le respect de ces derniers.

Introduction

Les principes de responsabilité sociale du Groupe Rocher s'inscrivent dans la continuité des valeurs du Groupe et des engagements pris dans le Code de conduite des affaires du Groupe, pour le respect et l'adhésion :

- ➔ À la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ;
- ➔ Aux Conventions de l'Organisation Internationale du Travail ;
- ➔ Aux principes directeurs de l'OCDE.

Droits Humains

Prohiber le travail forcé et des enfants



Sécurité

Assurer la sécurité au travail



Santé & bien-être

Veiller au bien-être et à l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle



Intégrité des personnes

Prévenir toute forme de harcèlement et de discrimination



Protection des données

Assurer le respect de la vie privée et la protection des données



Relations de respect

au développement de relations de travail saines



Dialogue social

Favoriser le dialogue social



Diversité & inclusion

S'inspirer de la biodiversité pour promouvoir la diversité inclusive



Rémunération & avantages

Veiller à une politique de rémunération et d'avantages sociaux adaptée



Développement professionnel

Développer une employabilité durable et favoriser l'évolution professionnelle



Ainsi, quel que soit notre rôle dans le Groupe (direction du Groupe, manager, collaboratrice ou collaborateur), nous nous engageons conjointement à respecter ces principes.

Chaque collaboratrice et chaque collaborateur du Groupe est tenu de respecter les lois et règlements en vigueur dans son pays. Aussi, lorsque la réglementation d'un pays est encore plus rigoureuse qu'un des principes fondamentaux stipulé dans le Code de conduite des affaires du Groupe Rocher, ou un des 10 principes de responsabilité sociale, cette réglementation nationale doit prévaloir.

01



Droits Humains





Droits Humains

1. Travail forcé

Nous veillons à ce que nos employés reçoivent les termes et conditions de leur emploi. Ce document doit être rédigé dans une langue qu'ils comprennent, préciser les conditions de travail telles que le salaire et être signé par les deux parties avant de commencer à travailler pour le Groupe.

Nous n'employons que des personnes munies des documents exigés par la loi et ayant la capacité pour assumer l'emploi concerné.

Nous ne retenons pas les documents personnels de nos collaboratrices et collaborateurs (cartes d'identité, passeports, etc.), sauf obligation légale.

Si des certificats de travail ou autres documents sont nécessaires aux collaboratrices ou collaborateurs pour prendre congé, ces documents leur sont remis sans délai.

Nous ne conditionnons pas l'embauche de nos collaboratrices ou collaborateurs au versement de paiements ou autres contreparties monétaires.

2. Travail des enfants

Nous prohibons l'emploi de collaboratrices ou collaborateurs qui n'ont pas l'âge minimal d'embauche prévu par la loi ou qui n'ont pas réalisé leurs années de scolarité obligatoire et, en tout état de cause, qui auraient moins de 16 ans, sauf formation ou stage.

Nous vérifions l'âge de nos collaboratrices et collaborateurs au moment de l'embauche. Les copies de leur(s) document(s) officiel(s) indiquant leur nom, prénom, leur date de naissance, avec photo de la

collaboratrice ou du collaborateur sont conservées dans leur dossier individuel.

Les jeunes collaboratrices et collaborateurs âgé(e)s entre 16 et 18 ans bénéficient de conditions de travail particulières, qui prennent en compte leur âge et leurs besoins éducatifs. Ainsi, il est interdit aux jeunes collaboratrices et collaborateurs d'exercer des activités susceptibles de porter atteinte à leur santé, leur sécurité, leur moralité ou leur assiduité scolaire.

Ce que nous faisons !

- Réagir dans les meilleurs délais à toute exploitation ou violation potentielle ;
- Proscrire les violations des droits fondamentaux de l'homme ;
- Interdire le travail forcé et le travail des enfants dans nos établissements ;
- Fournir un canal sûr pour signaler un comportement inapproprié via : Ethics@vrnet.com*

02

Sécurité



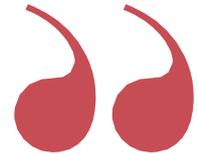


Sécurité

La sécurité est la responsabilité de chacun. Contribuer à la création d'un environnement de travail sûr, propre et ordonné relève à la fois de notre responsabilité collective et du rôle de chaque collaboratrice et collaborateur ou partenaire du Groupe.



Bien plus qu'un principe, notre culture de la sécurité est une directive fondamentale de l'entreprise inscrite dans nos pratiques quotidiennes.



Nous assurons à tous nos salariés un environnement de travail sûr et adapté sur les sites que nous contrôlons et nous mettons en œuvre les mesures de précaution appropriées afin d'anticiper les dangers liés au lieu de travail et protéger nos collaboratrices et collaborateurs.

& Ce que nous faisons !

- **Identifier les postes à risques et nous assurer que leurs titulaires sont convenablement formés et protégés ;**
- **Respecter les règles de sécurité et faire appel à notre jugement personnel pour les mettre en œuvre tout en effectuant notre travail avec soin, de la manière la plus sûre ;**
- **Identifier les dangers et alerter notre hiérarchie, nos collègues si les conditions sont considérées comme dangereuses ;**
- **Signaler toutes les questions de sécurité et suggérer des améliorations ;**
- **Veiller à sa sécurité, à celle des autres et de nos clientes et clients.**
- **Intégrer les incidents ou quasi-accidents signalés dans notre démarche de prévention des risques ;**
- **Tirer les enseignements des enquêtes sur les incidents ;**
- **Fournir un canal sûr pour signaler un comportement inapproprié via : Ethics@vrnet.com***.

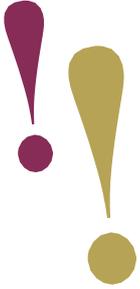
03

Santé & bien-être





Santé & bien-être



Au delà des enjeux de santé et de sécurité, le Groupe prend en compte un concept plus large de « bien être au travail », étroitement lié à la performance et sur lequel repose notamment l'engagement des collaboratrices et collaborateurs.

La recherche du bien-être de nos clientes et clients intègre ainsi, par symétrie des attentions celui de nos collaboratrices et collaborateurs qui contribue directement à l'amélioration du climat social au sein des équipes et à une meilleure conciliation vie professionnelle/vie personnelle.

Nous travaillons donc à l'amélioration des environnements de travail, des modes de travail, afin de répondre aux attentes croissantes des salariés en termes de bien-être physique et mental, d'équilibre des temps de travail et de repos et de conciliation vie personnelle et vie professionnelle, notamment dans la gestion de leurs responsabilités familiales.

& Ce que nous faisons !

- Prendre en compte les enjeux de santé dans l'aménagement des postes de travail ;
- Intégrer la dimension « bien-être » dans les réflexions sur les nouveaux modes de travail tels que le télétravail ;
- Favoriser partout où cela est possible les principes de flexibilité au travail qui permettent aux collaboratrices et collaborateurs de gérer leur temps au bureau ou en dehors de celui-ci ;
- Encourager, lorsque la nature de l'activité et les contraintes opérationnelles le permettent, l'adaptation de nos modes de travail, en donnant aux collaboratrices et collaborateurs les moyens de moduler leur temps, leur espace et leur rythme de travail par rapport à leurs besoins ;
- Améliorer la qualité de conception et l'usage de nos sites, notamment afin de contribuer au respect de l'environnement et à la réduction de notre empreinte carbone, en créant par exemple des espaces végétalisés ou connectés à la nature sur le lieu de travail ;
- Fournir un canal sûr pour signaler un comportement inapproprié via : Ethics@vrnet.com*

04



Intégrité des personnes





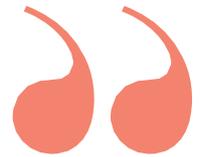
Intégrité des personnes

Nous protégeons nos collaboratrices et collaborateurs contre toute forme de harcèlement moral ou sexuel et n'hésitons pas à mettre en œuvre toutes les mesures appropriées pouvant aller jusqu'aux mesures disciplinaires.

L'absence de harcèlement et de discrimination est une responsabilité partagée. Afin de veiller au maintien d'un environnement de travail exempt de harcèlement et de discrimination, nos collaboratrices et collaborateurs sont informé(e)s et sensibilisé(e)s concernant leurs obligations de s'abstenir de tout comportement violent, menaçant ou abusif.



Tout signalement de harcèlement sur le lieu du travail fait l'objet d'une enquête, en ligne avec notre procédure de prévention des agissements sexistes, des faits de harcèlement et de discrimination.



Ce que nous faisons !

- **Proscrire toute pratique d'intimidation, de discrimination et de non-respect en n'hésitant pas à sanctionner tout abus ;**
- **Dénoncer les commentaires dégradants sur l'âge, le sexe, la nationalité, les origines ethniques, le handicap, la grossesse, le statut marital, la religion, les croyances, et l'orientation sexuelle et réagir de manière proportionnée ;**
- **Garantir lors des Revues Salariales l'équité des mesures notamment entre Femmes et Hommes ;**
- **Favoriser un environnement de travail sûr, exempt de manifestations d'opinions extrêmes ;**
- **Mettre en place et promouvoir des actions de sensibilisation auprès de nos collaboratrices et collaborateurs (conférences, semaine handicap...) ;**
- **Fournir un canal sûr pour signaler un comportement inapproprié via : Ethics@vrnet.com*.**

05

Protection des données





Protection des données

A la lumière de l'ère digitale, le respect de la vie privée de nos collaboratrices et collaborateurs et de nos clientes et clients est un pilier dans l'évolution de nos échanges tant avec nos clientes et clients qu'avec nos collaboratrices et collaborateurs.

Nous ne collectons pas d'informations sur les personnes avec lesquelles nos collaboratrices et collaborateurs ont des relations protégées par la confidentialité, telles que leur partenaire / conjoint, médecin, avocat, conseiller religieux sans l'accord préalable et écrit de nos collaboratrices et collaborateurs et seulement en cas de nécessité légalement justifiée.

A cette fin, un Délégué à la protection des données Groupe (« Group Data Protection Officer») a été désigné depuis 2018 et un réseau mondial de « Data Protection Officers » a été constitué en 2019.

En 2020, le Groupe Rocher s'est doté au niveau mondial d'une Gouvernance des données personnelles, ainsi que d'un Code relatif aux transferts des données personnelles intragroupes. Ces documents structurants décrivent les normes minimales et procédures que toute entité du Groupe est tenue de respecter en matière de transparence, de modalités de collecte, de gestion et d'effacement des données personnelles.

Ce que nous faisons !

- **Ne collecter que des données justifiées par un intérêt légitime de l'entreprise ;**
- **Transférer des données dans le cadre légal, de la gouvernance et des standards fixés par le Code du Groupe ;**
- **Utiliser les données à bon escient en nous assurant de ne pas enfreindre les droits de l'Homme et les libertés civiles ;**
- **Garantir le respect de la Gouvernance des données personnelles du Groupe Rocher (Group Rocher Data Protection Governance) au niveau mondial selon les standards internationaux les plus élevés (RGPD/GDPR...) ;**
- **Assurer le respect du Code de protection des données du Groupe Rocher au niveau mondial ;**
- **S'assurer que tout projet impactant les données personnelles soit accompagné et encadré afin d'intégrer dès sa conception la protection de la vie privée et des données personnelles ;**
- **Partager en interne ou en externe des données, en tenant compte de l'importance, de la gravité et de la sensibilité des données ;**
- **Tenir compte de l'importance, de la gravité et de la sensibilité des données avant tout partage en interne ou en externe desdites données ;**
- **Fournir un canal sûr pour signaler un comportement inapproprié via : Ethics@vrnet.com***

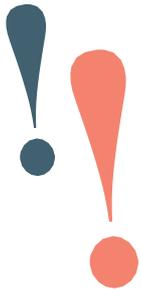
06

Relations de respect





Relations de respect



Le respect est l'une des 4 valeurs

fondamentales communes à toutes les marques du Groupe Rocher et nécessite de créer et cultiver des relations de travail saines dans tous nos échanges avec nos clientes et clients, fournisseurs, collaboratrices et collaborateurs ou partenaires.

Nous recherchons et valorisons les différences et acceptons les opinions divergentes.

Nous choisissons nos mots de manière appropriée, en évitant absolument d'avoir recours à des remarques diffamatoires, discriminatoires ou sexuelles. Ensemble, nous construisons un lieu de travail dans lequel tout le monde se sent respecté et bien accueilli.

Ce que nous faisons !

- **Agir de manière bien intentionnée et bienveillante ;**
- **Proscrire et sanctionner tout abus contraire à ce principe ;**
- **Traiter toutes les personnes avec respect et dignité ;**
- **Nous conformer aux normes éthiques, sociales et morales les plus strictes ;**
- **Fournir un canal sûr pour signaler un comportement inapproprié via : Ethics@vrnet.com***

07

Dialogue social





Dialogue social

Lorsque le cadre légal local le permet, une représentation du personnel peut être mise en place.

Des représentantes et des représentants sont ainsi élu(e)s par nos collaboratrices et collaborateurs sans interférence de l'entreprise et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables.

Les représentantes et représentants du personnel ont ainsi accès aux lieux de travail, aux accords issus de négociations collectives, le cas échéant, ainsi qu'à la documentation locale utile à l'accomplissement de leur mission, sous réserve du respect des règles liées à la confidentialité des données et à la sécurité du Groupe et peuvent échanger avec les collaboratrices et collaborateurs qui le souhaitent.

Nous garantissons le respect des procédures d'implication des représentantes et représentants du personnel qualifié(e)s dans le cadre des législations applicables.

Nous les informons préalablement, dans le respect des lois et d'un délai raisonnable, de tous les changements éventuels à venir concernant nos opérations, susceptibles d'affecter l'emploi, tels que des fusions, acquisitions ou plans sociaux.

& Ce que nous faisons !

- **Traiter équitablement les collaboratrice et collaborateurs ayant une activité de représentation et/ou syndicale ;**
- **Respecter le droit des collaboratrices et collaborateurs de former et rejoindre des groupes de représentation et des syndicats établis conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;**
- **Encourager un dialogue social constructif dans le respect de chacun ;**
- **Fournir aux salariés concernés des conditions matérielles nécessaires à l'exercice de leurs activités de représentation dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;**
- **Fournir un canal sûr pour signaler un comportement inapproprié via : Ethics@vrnet.com***

08

Diversité & inclusion





Diversité & inclusion



Accueillir le monde dans toute sa diversité et veiller à la préserver fait partie intégrante de l'ADN du Groupe Rocher, en cohérence avec sa mission.



L'envie de rencontrer l'autre et d'apprendre de lui, la recherche de l'amélioration continue, nous animent au quotidien. Nous croyons que chaque personnalité contribue au succès du Groupe par son travail, son talent, son attitude et ses différences. La diversité des provenances et des origines nous permet de croiser et d'enrichir notre perception d'une même réalité et par là même nous arme pour faire face à la versatilité et la complexité du monde environnant.

Nous favorisons un environnement de travail inclusif, ouvert à tous les types de diversités, visibles et invisibles,

incluant l'âge, le genre, la nationalité, les origines ethniques, le handicap, l'éducation, la religion, les croyances, et l'orientation sexuelle.

Nous sommes convaincus que grâce à la diversité inclusive, nous contribuons à l'engagement, l'innovation et la performance des équipes.

Nos différences, à l'instar de la biodiversité dans la nature, constituent le meilleur moyen d'assurer notre réussite et notre pérennité sur le long terme.

Ce que nous faisons !

- Sanctionner les pratiques d'exclusion ou les comportements déviants contraires aux principes de diversité et d'inclusion que nous souhaitons favoriser au sein du Groupe ;
- Favoriser la promotion de la diversité dans nos recrutements ;
- Soutenir les initiatives prises par les collaboratrices et collaborateurs visant à promouvoir la diversité et l'inclusion dans le Groupe ;
- Contrôler l'égalité des chances pour les salariés en matière de formation et d'opportunité professionnelle ;
- Permettre une représentation des communautés dans nos implantations ;
- Organiser la création d'un environnement plus inclusif, notamment en encourageant la mobilité dans nos organisations / marques, afin d'éviter l'effet silo ;
- Fournir un canal sûr pour signaler un comportement inapproprié via : Ethics@vrnet.com*

09

Rémunération & avantages





Rémunération & avantages

Parmi les valeurs qui sous-tendent l'action de notre Groupe, l'engagement, le respect et l'exigence nous conduisent d'une part, à appliquer une politique de rémunération adaptée et d'autre part, à garantir des avantages sociaux adaptés.

Politique de rémunération adaptée :

Celle-ci prend en compte à la fois la performance collective et individuelle de nos collaboratrices et collaborateurs fondée sur des objectifs clairs et mesurables ainsi qu'une appréciation annuelle de la performance professionnelle individuelle de chacun et chacune, la pratique salariale du marché concerné étant un élément d'aide à la décision.

De plus, nous souhaitons renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise notamment dans le cadre de la recherche du bien-être de nos collaboratrices et collaborateurs, ce qui s'inscrit pleinement dans la définition de notre Raison d'être.

& Ce que nous faisons !

- Proscrire les pratiques visant à discriminer les collaboratrices et collaborateurs selon leur origine, religion, opinion local etc... sous couvert d'une rémunération différenciée ;
- Promouvoir la performance des collaboratrices et collaborateurs, quelle que soit leur fonction ;
- Mettre en place des règles et process objectifs partagés par tous pour assurer une rémunération équitable ;
- Prendre en compte les études salariales des marchés locaux ;
- Intégrer la dimension B-Corp & RSE dans le choix des critères de performance de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs dont la rémunération comprend une part variable.

Politique d'avantages sociaux adaptée :

Nous nous efforçons de faire en sorte que tou(te)s les collaboratrices et les collaborateurs du Groupe bénéficient d'un socle de protection sociale minimal concernant la santé, l'invalidité et le décès quel que soit leur pays et en prenant en compte les spécificités légales et culturelles locales.

& Ce que nous faisons !

- Définir et accompagner chaque filiale dans la mise en œuvre d'un standard social minimum pour tou(te)s les collaboratrices et collaborateurs en tenant compte de la disparité des différents systèmes locaux de protection sociale lorsqu'ils existent.

10



Développement professionnel





Développement professionnel



Notre politique de développement des compétences s'emploie à fournir aux collaboratrices et collaborateurs les moyens d'acquérir ou de maintenir leurs connaissances, savoir faire et savoir être nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités de façon durable.

Cela implique une vigilance sur leur niveau d'employabilité, que celle-ci s'inscrive dans ou hors du cercle de l'entreprise. Notre politique vise à inscrire les collaboratrices et collaborateurs dans une dynamique d'évolution professionnelle les rendant capables de saisir les opportunités de carrière.

& Ce que nous faisons !

- **Donner aux collaboratrices et collaborateurs les moyens de comprendre les enjeux de l'organisation, la place qu'ils y occupent, la façon dont ils sont considérés par elle afin de se déterminer sur des axes de développement des compétences tant techniques que comportementales ;**
- **Donner régulièrement du feed-back aux collaboratrices et collaborateurs sur la qualité et la conformité de leurs réalisations ou de leurs agissements au regard de nos valeurs et de notre Code de conduite des affaires ;**
- **Rendre accessible aux collaboratrices et collaborateurs par un soutien formel de ses interlocuteurs RH et hiérarchiques les dispositifs de formation nécessaires à l'actualisation et/ou au maintien de leurs connaissances et/ou compétences ;**
- **Conduire de façon périodique, structurée et formalisée des entretiens de développement professionnel permettant aux collaboratrices et collaborateurs d'évaluer leurs chances d'accès aux postes correspondants à leurs souhaits d'évolution et les informer des raisons pouvant conduire l'organisation à ne pas les soutenir dans leurs choix d'orientation professionnelle ;**

Extrait du Code de conduite des affaires du Groupe Rocher

(Mai 2020)

La Direction du Risk Management, de la Conformité et des Assurances, ainsi que les personnes auxquelles la communication des données est indispensable aux traitements des alertes, seront alors astreintes à une obligation renforcée de confidentialité. L'identité de l'émetteur de l'alerte professionnelle sera traitée de façon strictement confidentielle.

Les salariés sont invités à ne pas agir de façon anonyme, pour éviter les fausses accusations, pour protéger le(s) auteur(s) contre d'éventuelles représailles et pour permettre de traiter le signalement au mieux.

Si des mesures disciplinaires ou une action en justice doivent être engagées, les informations seront conservées jusqu'au terme de la procédure. Si aucune suite n'est envisagée, les informations seront détruites ou archivées dans un délai de deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification.

Les salariés peuvent, à tout moment, accéder aux informations qui les concernent et/ou aux modifications des données en cas d'erreur. Cependant, la personne contre laquelle l'alerte a été lancée, même si elle a elle aussi le droit d'accès et de modifications au regard des données la concernant, ne pourra obtenir l'identité du collaboratrice et collaborateur qui a lancé la procédure.

Les informations suivantes sont notamment fournies à toute personne visée :

- Une copie de la présente règle qui régit la procédure d'alerte du Groupe ;
- Les faits qui lui sont reprochés ;
- La liste des services éventuellement destinataires de l'alerte ;
- Les modalités d'exercice de ses droits d'accès et de rectification.

Le Groupe Rocher s'engage à l'encontre de l'émetteur de l'alerte à s'abstenir de toute sanction disciplinaire ou représailles suite à un signalement. Cependant, si un collaboratrice et collaborateur lance une procédure sachant pertinemment que l'information est fausse ou s'il agit de mauvaise foi, il encourra alors une éventuelle mesure disciplinaire.





MERCI !

