

## **Déclaration de principe**

Chez WISAG, le respect et la préservation des droits de l'homme sont pour nous un élément indispensable d'une gestion d'entreprise responsable.

Au sens de la présente déclaration de principe, "nous" et "WISAG" désignent AVECO Holding AG et toutes les entreprises qui lui sont liées, en particulier WISAG Dienstleistungsholding SE, WISAG Facility Service Holding SE, WISAG Industrie Service Holding SE, WISAG Aviation Service Holding SE, WISAG Service Holding Europa GmbH et les unités d'entreprise respectives appartenant à ces secteurs d'activité.

## **Description des risques liés aux droits de l'homme et à l'environnement**

Sur la base de notre analyse des risques potentiels liés aux droits de l'homme dans le cadre de nos activités d'entreprise, nous nous concentrons sur les droits de l'homme suivants :

### Conditions de travail et salaire décent

La rémunération de nos employés est conforme aux normes du secteur et du marché du travail ainsi qu'à la législation sur le salaire minimum et respecte les conditions des conventions collectives en vigueur, dans la mesure où celles-ci s'appliquent aux relations de travail. Nous payons nos employés en temps voulu et présentons le calcul du montant de la rémunération de manière transparente et facile à comprendre.

Nous respectons toutes les lois applicables en matière de temps de travail, de manière à garantir une limitation raisonnable des heures de travail, des pauses et des congés payés réguliers.

### Santé et sécurité au travail

La sécurité, la santé et le bien-être de nos collaborateurs, partenaires commerciaux et clients sont d'une importance capitale pour nous. Conformément aux dispositions légales et aux normes du secteur, nous offrons un environnement de travail sûr et sain afin de préserver la santé de nos employés, de protéger les tiers et d'éviter les accidents, les blessures et les maladies liées au travail. Nous mettons l'accent sur le respect à tout moment des règles de sécurité pour la protection des individus et la protection de la collectivité.

### Liberté d'association et négociation collective

Nous respectons le droit de nos employés d'adhérer ou non à un syndicat ou à une représentation des employés de leur choix. Nous reconnaissons et respectons le droit de mener des négociations collectives dans le cadre de la législation en vigueur. Les employés qui agissent en tant que représentants des travailleurs ne sont en aucun cas désavantagés ou favorisés.

### La diversité plutôt que la discrimination

Nous entretenons une culture organisationnelle marquée par le respect mutuel et l'estime de chaque personne. Nous veillons, dans le cadre de nos

processus de ressources humaines, à ce que ceux-ci tiennent compte de la diversité des compétences et des talents de tous les employés. Nous reconnaissons la diversité de la société à l'intérieur et à l'extérieur de notre organisation et valorisons le potentiel qu'elle représente. C'est pourquoi nous avons signé la Charte de la diversité dans le monde du travail et appliquons son contenu dans notre organisation.

### **Attentes envers les employés et nos partenaires commerciaux**

Cette déclaration de principe est contraignante pour tous nos cadres et employés. Elle est mise en œuvre par les membres de nos organes de direction et les responsables des sites respectifs dans toutes les activités commerciales.

Cette déclaration de principe est mise à la disposition de tous nos employés et de leurs organisations représentatives sous une forme appropriée et publiée. Nous coordonnerons les mesures de communication utilisées à cet effet avec le comité d'entreprise du groupe et, en cas de besoin, avec d'autres représentants des salariés, et nous attacherons une grande importance à ce que la déclaration de principe soit également accessible aux salariés ne disposant pas d'un accès personnel à notre environnement informatique.

Dans cette déclaration de principe, nous avons également formulé nos exigences et nos attentes vis-à-vis de nos partenaires commerciaux. Nous attendons de ces derniers qu'ils s'engagent à respecter les droits de l'homme et qu'ils garantissent cela par des mesures appropriées pour l'organisation concernée, correspondant au moins aux exigences légales, aussi bien dans leur propre domaine d'activité que dans leur chaîne d'approvisionnement.

### **Gestion des risques / Rapports**

Notre engagement en faveur du respect et de la sauvegarde des droits de l'homme se reflète en particulier dans une évaluation des risques et un contrôle de diligence raisonnable réguliers ou, en cas de soupçons correspondants, spécifiques à la situation.

Nous avons désigné pour cette tâche un responsable des droits de l'homme qui, dans ce rôle, rend compte directement au directoire d'AVECO Holding AG et qui, en collaboration avec des équipes interfonctionnelles, conçoit et valide les mesures préventives et correctives nécessaires à la réalisation des objectifs.

En cas de violations constatées dans notre propre secteur d'activité, nous prendrons immédiatement des mesures qui mettront fin à la violation de l'obligation constatée en matière de droits de l'homme ou d'environnement.

Nous sensibilisons nos employés responsables de l'achat de fournitures et de services à l'importance de ces obligations par le biais de formations ciblées.

Nous nous engageons à imposer et à communiquer ces exigences à tous nos fournisseurs et sous-traitants (collectivement appelés fournisseurs).

Nous demandons à nos fournisseurs directs de reconnaître contractuellement nos normes en matière de droits de l'homme en général et de conditions de travail en particulier, de les respecter eux-mêmes, de répercuter ces obligations dans une éventuelle chaîne d'approvisionnement et de contrôler leur respect conformément aux exigences légales. Nous soutenons nos fournisseurs dans leur mise en œuvre, par exemple sous la forme d'informations ou de la possibilité de participer à des formations.

Dans le cadre des conditions contractuelles, nous nous réservons le droit de vérifier le respect de ces obligations par les fournisseurs directs (le cas échéant également sous forme d'audits sur place ou d'autres mesures de contrôle) et de tirer des conséquences en cas de manquements correspondants, allant de l'élaboration et de la mise en œuvre immédiates d'un concept visant à mettre fin au manquement jusqu'à la cessation des relations commerciales.

Nous vérifions régulièrement l'efficacité de nos mesures de prévention, au moins une fois par exercice, ainsi que dans tous les cas où nous devons nous attendre à un changement de la situation en matière de risques.

Nous publierons chaque année un rapport sur le respect de notre devoir de diligence, notamment pour divulguer les résultats de notre évaluation des risques et les mesures qui en découlent.

### **Mesures correctives en cas de non-respect / procédures de plainte**

S'il est établi qu'il existe un risque que nos activités commerciales causent ou contribuent à causer des effets négatifs sur les droits de l'homme, nous disposons d'une procédure d'évaluation, de modification ou de cessation de ces activités.

Nous encourageons nos employés et les employés de notre chaîne d'approvisionnement à signaler les violations présumées de la présente Déclaration de principes sur les droits de l'homme par le biais de notre procédure de plainte.

Pour ce faire, nous avons communiqué à nos employés les voies d'accès au service des plaintes (e-mail, ligne téléphonique directe ou via les services du personnel compétents ou les supérieurs hiérarchiques respectifs) ainsi que les règles de procédure via notre Intranet et par le biais de lettres d'information, et nous avons également mis l'accent sur le fait que les employés ne disposant pas d'un accès personnel à notre environnement informatique peuvent accéder à tout moment au service des plaintes.

Nos partenaires commerciaux et les tiers ont également la possibilité de signaler, par e-mail et par téléphone, les violations potentielles de la présente déclaration de principes et/ou tout autre impact potentiellement négatif de nos activités commerciales sur les droits de l'homme. Les voies de contact ainsi que les règles de procédure sont respectivement publiées sur [www.wisag.de](http://www.wisag.de).

signé Michael C. Wisser