



## **NOTRE POLITIQUE RELATIVE AUX DROITS HUMAINS, NORMES DE TRAVAIL ET RESPONSABILITES SOCIALES**

Le respect des droits de l'homme est un élément essentiel de la vision et des valeurs de CHAUMET INTERNATIONAL S.A. et de ses filiales : CHAUMET KOREA LLC, CHAUMET LONDON LIMITED, CHAUMET AUSTRALIA PTY LTD, CHAUMET IBERIA SLU, CHAUMET MIDDLE-EAST FZCO, CHAUMET HORLOGERIE SA (Suisse), CHAUMET MONACO SAM, CHAUMET EAU TRADING LLC, CHAUMET KUWAIT WLL, CHAUMET ARABIA LTD, ci-après dénommé Groupe CISA.

Conformément aux principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, le Groupe CISA s'engage à respecter les droits de l'homme internationalement reconnus, tels qu'ils sont énoncés dans la Charte internationale des droits de l'homme (ONU) et dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail. LE Groupe CISA s'engage également à respecter les principes directeurs de l'OCDE.

La responsabilité de respecter les droits de l'homme est considérée comme un prérequis pour tous les employés, partenaires, fournisseurs, entrepreneurs et autres parties directement liées à ses opérations, produits ou services.

Le Groupe CISA s'engage à respecter les droits de l'homme comme suit :

**Interdiction du travail des enfants :** Le travail des enfants de moins de 16 ans est strictement interdit, en particulier les pires formes de travail des enfants telles que définies par la convention n° 182 de l'OIT. Dans les pays où la législation locale fixe un âge minimum plus élevé pour le travail des enfants, ou dans lesquels l'âge d'achèvement de la scolarité obligatoire est fixé à plus de 16 ans, cet âge plus élevé s'applique. Tout travail susceptible de mettre en danger la santé physique, mentale ou morale, la sécurité ou la moralité des enfants ne doit pas être entrepris par quiconque âgé de moins de 18 ans.

**Interdiction du travail forcé/obligatoire :** Tout recours au travail forcé ou obligatoire tel que défini par la Convention n° 29 de l'OIT, à l'esclavage, à la servitude ou à la traite d'êtres humains, ainsi que la contrainte au travail, la retenue de salaire, les heures supplémentaires obligatoires, la rétention de papiers d'identité ou de permis de travail ou l'obligation pour les travailleurs de déposer une caution ou le recours à toute autre contrainte, est strictement interdit. Tous les travailleurs ont le droit d'accepter ou de quitter leur emploi librement.

**Interdiction du harcèlement et des maltraitances :** Nous traitons nos travailleurs, nos entrepreneurs et les communautés locales dans lesquelles nous opérons avec respect et dignité. Nous ne tolérons ni ne pratiquons aucune forme de châtime corporel, de harcèlement physique, sexuel, verbal ou psychologique, de torture, de traitement cruel, inhumain et dégradant, ni aucune autre forme de maltraitance.

**Interdiction de la discrimination :** Nous traitons tous les travailleurs de manière juste et équitable. Nous ne pratiquons aucune forme de discrimination - notamment en matière de salaire, d'embauche, d'accès à la formation, de promotion, de protection de la maternité et de licenciement - fondée sur le sexe, la

race ou l'origine ethnique, la religion, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, l'affiliation politique, l'appartenance à un syndicat, la nationalité, l'identité sexuelle, le statut de migrant ou le milieu social.

Liberté d'association : Nous respectons et reconnaissons le droit des travailleurs à négocier collectivement, et à créer ou rejoindre les organisations syndicales de leur choix sans aucune sanction, discrimination ou harcèlement.

## **CONCERNANT LES NORMES DU TRAVAIL ET LES RESPONSABILITES SOCIALES :**

Le Groupe CISA fait preuve d'une responsabilité sociale exemplaire dans la conduite de ses activités :

Nous respectons toutes les réglementations applicables afin de prévenir le travail illégal, clandestin et non déclaré.

Salaires et prestations sociales : Au minimum, nous versons un salaire régulièrement et pas moins d'une fois par mois, rémunérons les heures supplémentaires des travailleurs au taux légal et remplissons toutes les exigences légales relatives aux prestations sociales des travailleurs. S'il n'existe pas de salaire minimum légal ou de taux de rémunération légal des heures supplémentaires dans le pays concerné, nous veillons à ce que les salaires soient au moins égaux au minimum moyen dans le secteur industriel concerné et que la rémunération des heures supplémentaires soit au moins égale à la rémunération horaire habituelle. Aucune retenue sur salaire ne peut être utilisée comme mesure disciplinaire. Nous garantissons que tous les travailleurs bénéficient des avantages stipulés dans toute convention collective applicable, tout accord d'entreprise et toute autre convention individuelle ou collective négociée applicable.

Horaires de travail : Nous nous conformons à toutes les lois et réglementations locales applicables en matière de temps de travail, qui ne doit en aucun cas dépasser le maximum fixé par les normes reconnues par des organismes internationaux tels que l'Organisation internationale du Travail. Nous n'imposons pas d'heures supplémentaires excessives. Le nombre total d'heures travaillées par semaine, y compris les heures supplémentaires, ne peut dépasser les limites légales. Les travailleurs ont droit au nombre minimum de jours de congés établi par les lois applicables et doivent avoir au moins un jour de congé par période de sept jours. Nous assurons les conditions de travail nécessaires conformément à la législation nationale pertinente, notamment pour les pauses.

Garantir la santé et la sécurité : Nous offrons à nos travailleurs un environnement de travail sûr et sain afin d'éviter les accidents ou lésions corporelles pouvant être causés par leur travail, être liés à celui-ci ou en résulter, y compris pendant le fonctionnement des équipements ou lors de déplacements professionnels. Nous mettons en place des procédures et des formations pour détecter, éviter et limiter autant que possible les dangers qui constituent un risque pour la santé, l'hygiène et la sécurité du personnel. Celles-ci doivent se conformer à toutes les réglementations et lois locales et internationales applicables à cet égard. Ces mêmes principes valent pour les logements fournis par les fournisseurs et les partenaires commerciaux.

Le Groupe CISA réalise des audits de ses parties prenantes afin de mieux identifier, évaluer et anticiper les risques et les possibilités d'amélioration et de s'assurer une connaissance approfondie de ses partenaires. Ces procédures nous permettent de vérifier que les performances de nos partenaires sont conformes à nos exigences et respectent les meilleures pratiques, notamment en matière d'éthique, de questions sociales et environnementales et de respect des droits humains. Grâce à ces vérifications, nous pouvons également aider nos partenaires à mettre en œuvre et à appliquer les meilleures pratiques afin de remédier aux non-conformités mineures. Ces mesures et leur respect sont stipulés dans les accords passés entre le Groupe CISA et ses partenaires.

Le Groupe CISA attend de tous ses employés, partenaires, fournisseurs, entrepreneurs et autres parties directement liées aux opérations, produits ou services de la société qu'ils partagent ces engagements.

## **DROIT D'ALERTE INTERNE :**

LVMH et Chaumet encouragent une communication et un dialogue ouvert au sein du Groupe et de la Maison. Le dispositif d'alerte interne LVMH permet aux collaborateurs de signaler de manière sécurisée et confidentielle, toute violation réelle ou raisonnablement soupçonnée des lois et réglementations applicables, du Code de Conduite LVMH. Cela comprend aussi les principes, les lignes directrices et les politiques internes. Les principes directeurs regroupent : le code de conduite collaborateur, le code de conduite fournisseur, la politique de conflit d'intérêt, la politique de cadeaux et invitations, la politique de lutte contre la corruption.

Tout collaborateur peut ainsi prévenir ou à réduire l'impact d'un dommage à d'autres personnes ou à l'entreprise, et contribuer à l'amélioration continue des pratiques au sein du Groupe. Toutes les alertes soumises via le dispositif sont directement transmises au Directeur Ethique et Conformité du Groupe, qui est responsable de leur traitement. Les canaux de communication habituels (responsable hiérarchique, Direction des Ressources Humaines, Direction de l'Ethique et Conformité...) continueront d'être privilégiés pour traiter ces questions.

Le dispositif est accessible via ce lien : <https://alertline.lvmh.com/>



Ou ce QR code :

Signé le 04/01/2023 par Edwige Lalau Keraly.