

## Politique en matière de Droits de l'Homme du Groupe Suntory Beverage & Food

L'objectif du Groupe Suntory est d'« Inspirer l'éclat de la vie, en créant de riches expériences pour les personnes, en harmonie avec la nature », afin de contribuer à une société prospère. Le Groupe Suntory Beverage & Food (ci-après, le « Groupe entreprise ») reconnaît qu'il peut directement ou indirectement impacter les Droits de l'Homme dans le cadre de ses activités commerciales. C'est pourquoi, afin de respecter les droits de toutes les personnes impliquées dans ses activités commerciales en tant que membre du Groupe Suntory, la présente Politique en matière de Droits de l'Homme du Groupe Suntory Beverage & Food (ci-après, « la présente Politique »), définie d'après la Politique en matière de Droits de l'Homme du Groupe Suntory, vise à promouvoir nos efforts pour respecter les Droits de l'Homme. La présente Politique fait office de principe directeur essentiel pour toutes les autres politiques liées aux Droits de l'Homme au sein du Groupe entreprise.

### 1. Notre approche des Droits de l'Homme

En tant que membre de la société, le Groupe entreprise reconnaît l'importance de respecter les Droits de l'Homme dans l'ensemble de ses activités commerciales et il respecte les principes internationaux des droits humains suivants :

- Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies ;
- Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises internationales et la politique sociale et Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail ;
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises internationales sur les Conduites Commerciales Responsables ;
- Principes directeurs des Nations Unies sur le Commerce et les Droits de l'Homme (UNGPs) ;
- Convention Internationale sur la Protection des Droits de tous les travailleurs Migrants et les Membres de leurs Familles ;
- Les Droits des Enfants et les Principes commerciaux ; et
- Les Principes de renforcement de la position des femmes

Le Groupe entreprise respecte les lois et réglementations en vigueur dans chaque pays ou région dans lesquels il opère. Si les lois et réglementations dans les pays et régions sont contraires aux principes des droits de l'homme internationaux, nous rechercherons des moyens de respecter les droits de l'homme reconnus au niveau international dans la plus vaste mesure possible. Lorsque les lois et les réglementations dans les pays et les régions diffèrent des principes de droits de l'homme internationaux, nous nous efforcerons de suivre les normes les plus élevées. Nous soutenons et respectons les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies avec Suntory Holdings Limited, signataire du Pacte mondial des Nations Unies.

### 2. Domaine d'application

Le Groupe entreprise applique la présente Politique à l'ensemble des cadres et collaborateurs du Groupe entreprise. Nous demandons également à l'ensemble de nos partenaires commerciaux impliqués dans nos activités commerciales, nos produits et services de comprendre et de respecter la présente Politique. Des exigences spécifiques pour les partenaires commerciaux seront établies séparément, sur la base de cette politique.

### 3. Responsabilité en matière de respect des droits de l'homme

Le Groupe entreprise s'efforce de ne pas violer les Droits de l'Homme de toutes les personnes impliqués dans nos activités commerciales et il respecte les Droits de l'Homme à travers l'ensemble de notre chaîne de valeur en prenant les mesures appropriées pour remédier à tout impact négatif sur lesdits droits.

### 4. Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

Le Groupe entreprise établira un système de diligence raisonnable des Droits de l'Homme, il identifiera son potentiel impact sur les Droits de l'Homme et fera en sorte de prévenir et d'atténuer lesdits impacts. En réalisant la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, nous identifierons et évaluerons les points et domaines des droits de l'homme qui présentent un risque élevé dans la chaîne de valeur, et prendrons les mesures correctives nécessaires pour remédier aux impacts négatifs sur les droits de l'homme. Nous intégrerons des clauses liées au respect des droits de l'homme dans nos formulaires de contrats standards avec nos partenaires, y compris une disposition qui exige que les partenaires coopèrent à la diligence raisonnable des droits de l'homme.

## 5. Remédiation

S'il devient évident que nos activités commerciales ont un impact négatif sur les Droits de l'Homme ou y contribuent, le Groupe entreprise remédiera à la solution par le biais d'un engagement des parties prenantes et d'autres procédures appropriées alignées aux principes internationaux des Droits de l'Homme. Nous travaillerons avec des fournisseurs pour remédier aux impacts négatifs directement liés à nos opérations, produits ou services. Nous n'empêcherons pas les parties prenantes qui subissent un impact négatif d'utiliser les mécanismes de recours judiciaires ou amiables et nous collaborerons dans le cadre de ces mécanismes si nécessaire pour trouver une solution.

## 6. Mécanismes de Dépôts de Plaintes et de Signalement

Le Groupe entreprise propose différents services d'assistance téléphonique pour permettre aux cadres et employés dans le monde entier de soulever toute préoccupation en matière de Droits de l'Homme et de demander conseil. Un interlocuteur désigné est également nommé pour recevoir les préoccupations et requêtes en matière de Droits de l'Homme de la part des parties prenantes, y compris les employés des fournisseurs, les communautés locales et les clients. Nous interdisons toute forme de représailles ou de traitement discriminatoire contre ceux qui soulèvent des problèmes liés aux droits de l'homme. Nous reverrons et améliorerons continuellement nos mécanismes de dépôt de plainte et de signalement afin d'améliorer leur efficacité.

## 7. Divulgaration

Le Groupe entreprise divulguera convenablement et en temps voulu la progression et les résultats de ses efforts pour respecter les Droits de l'Homme sur son site Internet, etc.

## 8. Engagement des parties prenantes

Lors de la mise en application de la présente Politique, le Groupe entreprise consultera des experts indépendants pour obtenir leur avis et s'engagera de manière diligente dans le dialogue et la consultation avec des parties prenantes internes et externes dans le but de comprendre et de traiter des impacts négatifs sur les Droits de l'Homme qui résultent ou sont susceptibles de résulter de nos activités commerciales.

## 9. Éducation et Formation

Le Groupe entreprise fournira l'éducation et la formation appropriées à l'ensemble des cadres et collaborateurs afin d'intégrer la présente Politique à l'ensemble de nos activités commerciales et de l'appliquer efficacement. Nous fournirons à nos partenaires commerciaux une formation si nécessaire.

## 10. Cadre en charge

Le Groupe entreprise désignera l'agent responsable de la mise en œuvre de la présente Politique et de son efficacité. Le Conseil d'administration de la société Suntory Beverage & Food Limited est responsable de la supervision de la conformité et de la mise en application de la présente Politique.

## 11. Thèmes importants concernant les droits de l'homme

En se basant sur le Code d'éthique commerciale du Groupe Suntory, le Groupe entreprise vise à réaliser un groupe social qui soit enrichissant et qui respecte la diversité, l'inclusion et les Droits de l'Homme. Nous considérons les points suivants comme des points clés dans le respect des droits de l'homme.

### ● Travail forcé et trafic d'êtres humains

Nous interdisons fermement toute forme de travail forcé y compris le trafic d'êtres humains. Les pratiques de travail<sup>※1</sup> qui peuvent contribuer au travail forcé et au trafic d'êtres humains sont également interdites.

### ● Travail des enfants et des jeunes travailleurs exposés à des travaux dangereux

Nous interdisons fermement l'emploi d'enfants dont l'âge est inférieur à l'âge légal tel que prescrit dans les lois et réglementations du pays ou de la région concerné(e). Nous interdisons également l'attribution de travaux dangereux ou de nuit à des travailleurs de moins de 18 ans. Nous vérifierons l'âge des nouveaux embauchés et prévoirons des solutions pour les enfants ou jeunes travailleurs identifiés.

### ● Discrimination

Nous établirons un lieu de travail où chacun est traité avec justice en respectant les droits et personnalités de chaque individu et en éliminant toute forme de discrimination basée sur l'ethnie ou la race, la religion, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'âge, l'origine nationale ou sociale, la propriété, la naissance, la langue, le handicap, ou d'autres caractéristiques qui n'ont rien à avoir avec la capacité et l'aptitude d'une personne. Nous nous efforçons de

répondre aux demandes relatives aux pratiques religieuses des employés, dans des limites raisonnables.

- **Traitement inhumain**

Nous ne tolérons aucun traitement inhumain qui menace la dignité d'un individu, y compris le harcèlement physique, sexuel, racial, psychologique, verbal ou sous toute autre forme, l'intimidation ou l'abus.

- **Liberté d'association et de convention collective**

Nous respecterons les droits fondamentaux de nos collaborateurs en matière de liberté d'association et de négociation collective. Nous interdirons également toute forme d'intimidation, de harcèlement, de représailles et de violence contre les membres de syndicats et les représentants des salariés.

- **Santé et sécurité au travail**

Nous respecterons toutes les lois et réglementations en matière de santé et de sécurité au travail et mettrons en application un système de gestion de la sécurité et de la santé au travail. Nous encouragerons des modes de travail favorisant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de nos collaborateurs tout en créant un lieu de travail permettant à chaque personne de travailler en toute sécurité, de manière sûre et avec enthousiasme et de façon saine mentalement et physiquement.

- **Heures de travail**

Nous gérerons de manière appropriée les heures de travail, les vacances et les congés conformément aux lois et réglementations du pays ou de la région pertinent(e). Nous nous efforcerons de respecter les normes internationales lorsque les lois et réglementations locales entrent en conflit avec des normes internationales ou ne les respectent pas pleinement. Nous tenterons de nous assurer que le travail en heures supplémentaires est effectué de manière consensuelle et payé au taux approprié.

- **Salaires**

Conformément aux lois et réglementations du pays ou de la région et d'autres dispositions pertinentes, nous travaillons de façon à ce que les salaires de nos employés respectent ou dépassent le minimum légal et les heures supplémentaires sont rémunérées au taux approprié. Nous nous efforçons de payer un salaire qui permette d'avoir un niveau de vie décent pour nos employés et leurs familles. Nos employés sont payés directement, régulièrement et pleinement, dans les délais et ils reçoivent une fiche de paie expliquant toutes les déductions légitimes.

- **Droits des travailleurs étrangers et migrants**

Nous respectons les droits des travailleurs étrangers et migrants tels qu'établis dans la Convention internationale sur la Protection des Droits de tous les travailleurs Migrants et les Membres de leurs Familles. Nous assurons des conditions et des environnements de travail adaptés pour les travailleurs étrangers et migrants et interdisons tout traitement discriminatoire à leur encontre.

- **Droits des communautés locales y compris des peuples indigènes**

Nous respectons la propriété et l'utilisation des terres et ressources naturelles et respectons les droits de tenure légitimes liés à la propriété et à l'utilisation des terres et ressources naturelles telles qu'établis dans les normes internationales liées aux droits des peuples indigènes ※2. Lors de l'acquisition d'eau, de terres, ou de ressources naturelles, nous faisons en sorte d'éviter tout impact négatif sur les droits et accès des peuples indigènes et d'obtenir un consentement préalable, éclairé et libre (FPIC) de la communauté, comme requis.

- **Droits des défenseurs des droits de l'homme**

Nous ne tolérerons jamais, ni ne contribuerons aux moindres menaces, intimidations et attaques (tant physiques que juridiques) contre des défenseurs des droits de l'homme. Nous travaillerons avec les défenseurs des droits de l'homme afin de créer des environnements sûrs et favorables pour l'engagement civique et les droits de l'homme aux niveaux local, national ou international.

- **Lieux de travail ouverts d'esprit**

Nous favoriserons un lieu de travail ouvert d'esprit qui respecte les croyances, les valeurs et la diversité des uns et des autres et au sein duquel chaque collaborateur peut sincèrement s'exprimer et donner son avis. Nous établirons également des relations coopératives fondées sur l'unité via la communication active au sein du Groupe entreprise.

- **Persévérance et développement**

Nous permettrons le développement des individus en favorisant chez chacun un sentiment de fierté et de responsabilité envers le travail, afin que tous les collaborateurs puissent persévérer indépendamment pour atteindre

leurs objectifs.

※1 Les pratiques de travail qui peuvent contribuer au travail forcé et au trafic d'êtres humains comprennent, sans y être limitées :

- Les sociétés ou employés qui retiennent les documents d'identité, qui collectent les frais de recrutement et les coûts correspondants auprès des travailleurs et chercheurs d'emploi, la limitation de la liberté de mouvement des travailleurs, la non-fourniture de conditions d'emploi sous forme écrite, et le fait d'exiger des travailleurs qu'ils utilisent un hébergement fourni par la société
- Les intermédiaires de recrutement tiers qui retiennent les documents d'identité et collectent les frais de recrutement et coûts associés auprès des travailleurs et chercheurs d'emploi.

※2 Les normes internationales relatives aux droits des peuples indigènes comprennent :

- Les Normes internationales en matière de Performances des Sociétés Financières
- La Convention IOT sur les Peuples Indigènes et Tribaux N°169

Établi le : 7 juin 2024

La présente Politique a été approuvée par le Conseil d'administration de Suntory Beverage & Food Limited.