



## Politique des droits de l'homme

Chez Signify, notre personnel fait la différence entre les bons et les grands résultats, que ce soit dans les opérations quotidiennes ou les performances d'une année sur l'autre. Nous pensons qu'il est important de formaliser nos engagements et obligations afin de faire de Signify non seulement un environnement équitable, sûr et respectueux, mais aussi un lieu de travail et de développement inspirant.

Offrir un lieu de travail inclusif où tous les employés peuvent se sentir valorisés et respectés est un élément central de notre culture. Nous voulons profiter des expériences et des perspectives uniques de nos employés et tirer parti de leur diversité pour améliorer les performances de l'entreprise. Nous sommes une entreprise mondiale ; dans chacune de nos zones géographiques et dans chaque secteur de notre activité, nous nous efforçons de créer une culture d'intégration dans laquelle les différences sont reconnues, valorisées et contribuent à notre succès.

En plus des pratiques d'emploi équitables, telles que spécifiées dans notre code d'intégrité, section 1.1, la politique de signalement des droits de l'homme détaille les principes éthiques et sociaux les plus importants qui régissent nos relations avec les employés dans le monde entier. Adressée aux employés, aux clients, aux fournisseurs, aux investisseurs et aux communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités, la politique soutient l'objectif de notre entreprise de créer des vies plus brillantes et un monde meilleur en faisant respecter les droits de l'homme et en respectant ou en dépassant les normes élevées du lieu de travail. Cette politique reconnaît, au minimum, la Charte internationale des droits de l'homme, les normes du Pacte mondial des Nations unies concernant les droits de l'homme, les normes de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption, la déclaration de l'Organisation internationale du travail sur les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que les lois et règlements applicables localement.

Pour garantir la mise en œuvre de ces principes de base – en plus d'exigences plus strictes – dans l'ensemble de Signify dans le monde entier, nous les avons traduits en directives pratiques qui sont énoncées dans le cadre des processus commerciaux de Signify (PBPF) et le système intégré de qualité de Signify (PIQS). Les employés sont tenus de se conformer à toutes les politiques et procédures de Signify dans leurs relations avec les autres employés et les parties externes.

Les employés sont invités à faire part de leurs suggestions d'amélioration et de leurs préoccupations concernant d'éventuelles violations de cette politique directement à leur supérieur hiérarchique, à leur responsable du respect du code d'intégrité ou au service d'assistance du code d'intégrité. Les employés peuvent également contacter la ligne d'éthique Signify pour signaler des violations ou déposer une plainte, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, de manière confidentielle, dans les pays où la loi l'autorise.

Nous ne tolérerons pas de représailles contre un employé qui, en toute bonne foi, signale une possible violation de la présente politique ou qui participe à une enquête dans le cadre de cette politique.

## Droits de l'homme et normes sur le lieu de travail

### 1.1 Pacte mondial des Nations unies

Avec son adhésion au Pacte mondial des Nations unies (ONU) en 2017, Signify s'est engagé à respecter les dix principes du Pacte régissant les droits de l'homme, les normes de travail, la responsabilité environnementale et la lutte contre la corruption. Nous avons adopté des procédures et des lignes directrices internes conformes à chacun de ces principes, dont certains sont énoncés dans la présente politique.

### 1.2 Conventions de l'OIT

Afin de soutenir l'action de l'Organisation internationale du travail (OIT) visant à établir des normes de travail universellement acceptées, nous avons adopté des procédures et des lignes directrices internes conformes à sa déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, comprenant entre autres l'interdiction du travail forcé, le travail des enfants, la discrimination et la protection du droit syndical des salariés.

### 1.3 Travail forcé et travail des enfants

Conformément aux conventions de l'Organisation internationale du travail, nous ne recourons pas au travail forcé, à la servitude pour dettes ou au travail des enfants pour fabriquer ou assembler nos produits. Dans ce contexte, un "enfant" est défini comme une personne plus jeune que l'un des éléments suivants : l'âge de 16 ans, l'âge de fin de scolarité obligatoire dans son pays ou l'âge minimum d'emploi dans son pays.

À moins que la législation locale ne l'exige, les employés de Signify ne sont pas tenus de verser des dépôts financiers ou de déposer les originaux de pièces d'identité, de passeports ou de permis de travail délivrés par le gouvernement comme condition d'emploi. Sous réserve des exigences de la législation locale, les employés seront libres de mettre fin à leur emploi avec Signify avec ou sans préavis raisonnable.

### 1.4 Un lieu de travail sûr et sain

Signify s'engage à assurer un lieu de travail sûr et sain. Tous les employés, entrepreneurs et visiteurs ont le droit à un environnement de travail sûr, que ce soit dans les locaux de notre entreprise ou à l'extérieur, dans le cadre d'une activité commerciale sous notre supervision. Toutes les personnes au sein de notre société partagent cette responsabilité et doivent se préoccuper et s'engager à prévenir tout préjudice pour elles-mêmes, leurs collègues et tout partenaire commercial, y compris la santé publique. La direction a un rôle clé à jouer pour assurer la sécurité dans toute notre organisation. Aucune activité n'est si importante ou urgente qu'elle ne puisse être réalisée de manière à garantir la santé et la sécurité des personnes. Nous n'acceptons aucune activité à risque à aucun niveau de nos opérations et nous respectons toujours toutes les exigences réglementaires nationales applicables dans les pays où nous opérons.

### 1.5 Heures de travail

La semaine de travail ne doit pas dépasser le maximum fixé par la législation locale. Une semaine de travail type ne doit pas dépasser 48 heures. Au cours d'une semaine donnée, le temps de travail ne doit pas dépasser 60 heures, y compris les heures supplémentaires, sauf en cas d'urgence ou de circonstances exceptionnelles avec le consentement de l'employé pour répondre à la demande commerciale à court terme. Les heures supplémentaires doivent être volontaires, sauf si elles sont convenues dans une convention collective de travail ou un contrat syndical, ou en cas d'urgence ou de circonstances exceptionnelles. Tous les employés ont droit à au moins un jour de congé par période de sept jours.

## 1.6 Égalité des chances et respect en matière d'emploi

Nous pensons qu'une main-d'œuvre diversifiée est essentielle à une entreprise prospère et innovante et nous nous efforçons d'attirer et de retenir des employés d'origines très diverses. Nous ne faisons aucune discrimination fondée sur la race, la couleur, l'âge, le sexe, l'identité ou l'expression sexuelle, l'orientation sexuelle, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, le handicap, le statut d'ancien combattant, la prédisposition génétique, les origines nationales ou sociales ou la naissance, ou toute autre classe ou caractéristique protectrice, dans nos pratiques d'embauche, de promotion, de rémunération ou d'emploi.

Nous promovons un lieu de travail exempt de harcèlement et d'abus physiques et verbaux. Nous ne tolérons aucun comportement qui crée, encourage ou permet un environnement de travail offensant, humiliant, hostile ou intimidant. Le harcèlement inclut, mais n'est pas limité à, tout comportement ou action verbale, physique ou visuelle offensante qui ne respecte pas la dignité et les sentiments de tout individu. L'abus comprend tout traitement dur ou inhumain des employés, y compris les châtiments corporels, la coercition mentale ou physique, l'abus verbal ou la menace d'un tel traitement.

Signify n'a aucune tolérance pour le harcèlement sexuel. Nous considérons comme sexuelle toute avance sexuelle non désirée, toute demande de faveurs sexuelles, tout affichage d'images sexuellement explicites ou tout autre comportement de nature de harcèlement sexuel.

## 1.7 Liberté d'association et de négociation collective

Nous reconnaissons et respectons la liberté des employés de s'associer à toute organisation de leur choix en vertu du droit local sans crainte de représailles, d'intimidation ou de harcèlement. Lorsque les employés sont représentés par un syndicat légalement reconnu ou une autre organisation d'employés, nous établissons un dialogue constructif et engageons des négociations ou des consultations, selon les besoins, avec leurs représentants librement choisis.

L'emploi d'un travailleur ne sera pas soumis à la condition qu'il s'abstienne d'adhérer à un syndicat ou qu'il renonce à son appartenance à un syndicat. En outre, nous ne causerons pas le licenciement – ou tout autre préjudice – d'un travailleur en raison de son appartenance à un syndicat. Nous n'interférerons pas avec les organisations syndicales, ne les financerons pas et ne prendrons pas d'autres mesures visant à placer ces organisations sous le contrôle de Signify.

Signify respecte – dans le cadre de la loi, des règlements et des pratiques en vigueur en matière de relations de travail et d'emploi – le droit des employés à être représentés par des syndicats et d'autres organisations de salariés et s'assure que les dirigeants sont conscients de ces droits. Signify engagera des négociations, soit en son nom propre, soit par l'intermédiaire des associations d'employeurs, en vue de parvenir à un accord sur les conditions d'emploi.

## 1.8 Reconnaissance et récompense

La rémunération doit être conforme aux dispositions de toutes les lois salariales applicables, y compris celles relatives aux salaires minimums, aux heures supplémentaires et aux avantages sociaux prévus par la loi. Les retenues disciplinaires sur le salaire ne sont pas autorisées, sauf si elles sont convenues dans une convention collective de travail ou un contrat syndical. Le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale est appliqué dans tous les pays dans lesquels Signify opère.

## 1.9 Développement des employés

Nous considérons le développement des employés comme une voie à double sens. Signify et ses employés se doivent mutuellement d'assurer des niveaux élevés de performance, de développement

personnel et d'employabilité sur le long terme. Dans cet esprit, nous offrons à tous les employés des possibilités pertinentes d'ajouter et d'affiner leurs compétences et de réaliser leur plein potentiel grâce à la formation sur le lieu de travail, à l'apprentissage des autres (par exemple par le biais du coaching et du mentorat) et à des cours virtuels et en classe. Cette approche d'apprentissage continu soutient à la fois notre stratégie de croissance et nos performances et renforce nos relations avec les employés.

Cette politique fait partie intégrante du [Code d'intégrité de Signify](#) (Signify N.V.) [www.signify.com](http://www.signify.com)