

POLITIQUE DES DROITS DE L'HOMME DU GROUPE PANDORA

VERSION 2.0

PANDORA

Politique des droits de l'Homme | V 2.0 | 0

Classification: Pandora Public



APERÇU DU DOCUMENT

DÉPARTEMENT RESPONSABLE	Communication interne et développement durable
DEMANDES RELATIVES AU CONTENU	sustainability@pandora.net
APPROBATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	02 décembre 2021
DOCUMENTS ASSOCIÉS	Code de conduite du groupe Pandora Code de conduite des fournisseurs Politique mondiale d'approvisionnement responsable Déclaration de transparence des chaînes d'approvisionnement

1 OBJECTIF

Pandora reconnaît l'importance des droits de l'Homme et s'engage à mener ses activités en totale conformité avec les lois et normes relatives aux droits de l'Homme énoncées à la section quatre de la présente Politique.

Cette Politique vise à souligner notre engagement à respecter les droits de l'Homme et à sensibiliser à la manière dont ils affectent notre entreprise.

2 CHAMP D'APPLICATION

Notre engagement à respecter les droits de l'Homme s'applique aux opérations et à la chaîne de valeur de Pandora dans le monde entier. Nous attendons de nos employés, fournisseurs et autres tiers, y compris les franchisés, qu'ils respectent les valeurs et les engagements énoncés dans la présente Politique des droits de l'homme et qu'ils soutiennent Pandora dans ses efforts en faveur du respect des droits de l'homme.

En cas de divergences entre la version anglaise de cette Politique et toute traduction locale de celle-ci, la version anglaise prévaut. En outre, en cas de divergences entre la présente Politique et toute législation ou avenant local correspondant, nous respecterons toutes les lois applicables et nous chercherons des solutions en gardant à l'esprit le respect des droits de l'Homme et de la présente Politique.

3 RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Bien que les droits de l'Homme soient la responsabilité de chacun chez Pandora, notre Vice-Président Communication interne et développement durable, doit s'assurer que la présente Politique des droits de l'homme est mise en œuvre et exécutée. Le service Développement Durable de l'entreprise, ses responsables et équipes impliqués, honorent nos engagements en matière de droits de l'Homme.

Cette Politique est régie par le Conseil du Développement Durable de Pandora, qui examine et aborde les risques émergents en matière de droits de l'Homme. Le Conseil du Développement Durable est présidé par le Directeur financier de Pandora et est composé de huit membres, dont des membres de l'Executive Leadership Team et des responsables de différentes fonctions. Le Conseil d'administration de Pandora, qui a approuvé la présente Politique, supervise les efforts de l'entreprise en matière de développement durable, y compris le respect des droits de l'Homme, et reçoit des mises à jour semestrielles.

Les risques en matière de développement durable, y compris les risques potentiels concernant les droits de l'Homme, sont signalés au Bureau des Risques du groupe, qui aide le Conseil de Gestion des Risques à signaler les principaux risques identifiés à la Direction générale, à notre Comité d'audit et au Conseil d'administration. Notre Conseil d'administration est responsable, en dernier ressort, de la mise en œuvre d'un système efficace d'identification, d'évaluation et d'atténuation des risques.

Les employés sont tenus de respecter et d'agir en conformité avec la présente Politique et, en cas de doute, de consulter le manager concerné ou l'équipe Développement Durable à l'adresse suivant : sustainability@pandora.net.

4 ENGAGEMENTS GÉNÉRAUX

Nous nous engageons à respecter tous les droits de l'Homme reconnus dans les normes internationales suivantes :

- Déclaration universelle des droits de l'Homme
- Pactes internationaux relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels
- Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
- Convention relative aux droits de l'enfant

Nous nous engageons à nous aligner sur les attentes exposées dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP). Grâce à une démarche de diligence raisonnable proactive, nous nous efforçons d'éviter d'occasionner ou de contribuer, par nos activités, à des impacts négatifs sur les droits de l'Homme et d'éviter d'être complices des impacts négatifs occasionnés par nos fournisseurs ou des tiers commerciaux. Nous intégrons la diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme dans toutes les fonctions pertinentes de l'entreprise et nous déterminons la priorité des actions à mener pour identifier, prévenir ou atténuer ces impacts dans nos opérations et notre chaîne de valeur.

Nous nous engageons à fournir un accès à des solutions efficaces si nous provoquons ou contribuons à un impact négatif. Cet engagement prend également la forme d'une collaboration avec les parties prenantes concernées pour trouver des solutions et ne pas entraver l'accès à d'autres recours qui permettent de réduire les impacts négatifs sur les droits de l'homme, en particulier pour les groupes vulnérables, y compris, mais sans s'y limiter, les travailleurs migrants, les minorités ethniques et les femmes.

Nous ne tolérons pas les menaces et nous ne recourons pas aux menaces, intimidations ni aux attaques contre les défenseurs des droits de l'Homme dans le cadre de nos opérations et de notre chaîne de valeur.

Pandora continuera à chercher des moyens de promouvoir et de faire progresser les droits de l'Homme là où l'entreprise en a le pouvoir, en particulier pour les groupes vulnérables.

Il incombe à chaque employé de soutenir Pandora dans ses efforts pour se conformer aux lois et normes internationales en matière de droits de l'Homme. Les violations de la présente Politique ne seront pas tolérées et peuvent entraîner des mesures disciplinaires.

5 ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

5.1 QUESTIONS CRUCIALES EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

Dans le cadre de notre diligence raisonnable continue en matière de droits de l'Homme, une carte des points sensibles a été réalisée au niveau de l'entreprise afin d'identifier les enjeux importants en matière de droits de l'Homme dans l'ensemble de notre entreprise par l'intermédiaire d'un tiers indépendant. Nous continuerons à nous acquitter régulièrement de notre devoir de diligence raisonnable vis-à-vis des droits de l'Homme et à tenter d'endiguer nos points sensibles par des évaluations de l'impact sur les droits de l'Homme, des évaluations des risques, l'engagement des détenteurs de droits et l'amélioration continue de nos systèmes de gestion. Notre dernière

évaluation nous a permis d'identifier les problèmes prioritaires suivants (voir les définitions à la section 6) :

- Accès aux mécanismes de réclamation
- Travail des enfants et travail des jeunes
- Discrimination et égalité
- Liberté d'association et de négociation collective
- Harcèlement et impacts genrés
- Esclavage moderne et travail forcé
- Publicité en ligne
- Vie privée
- Temps de travail, salaires et avantages

5.2 PRINCIPALES PARTIES PRENANTES

Pour identifier les risques en matière de droits de l'Homme et développer des mesures d'atténuation, nous nous engageons de manière proactive et régulière avec nos parties prenantes, y compris les détenteurs de droits affectés et/ou leurs représentants légitimes.

Nos principaux groupes de parties prenantes comprennent les employés, les franchisés, les consommateurs, les fournisseurs et leurs employés, ainsi que les communautés locales.

Les groupes de parties prenantes suivants ont été identifiés :

Tableau 1. Les principales parties prenantes de Pandora

Nos employés	<p>Nous respectons les droits de l'Homme de nos employés et développons des pratiques et des politiques, y compris notre Code de conduite, qui leur permettent de s'épanouir sur leur lieu de travail. Tous les employés sont tenus de suivre la formation sur le Code de conduite pour s'assurer qu'ils comprennent nos engagements.</p> <p>Pandora s'engage à offrir à ses employés un lieu de travail sûr et a mis en place des programmes dédiés à l'hygiène, à la santé et à l'environnement (HSE) afin de réduire ou d'éliminer les risques sur le lieu de travail. De plus, nous nous efforçons d'aider nos employés à réaliser pleinement leur potentiel en leur offrant une rémunération, des outils, une formation et un soutien significatifs pour développer leurs compétences et évoluer professionnellement.</p> <p>L'inclusion et la diversité sont des éléments essentiels de la marque Pandora et notre stratégie vise à garantir un lieu de travail inclusif pour tous les employés ainsi qu'une parité des sexes dans le leadership.</p> <p>Nous respectons le droit de nos employés à la liberté d'association et de négociation collective.</p>
Nos franchisés	<p>Étant donné que les franchisés opèrent sous notre marque, notre responsabilité en matière de respect des droits de l'Homme s'étend à leurs employés en magasin et à leurs sous-traitants sur site. Nous nous engageons à travailler avec nos franchisés pour identifier les points à améliorer et garantir des conditions de travail décentes.</p>

Nos clients	<p>Nous avons la responsabilité de respecter les droits de l'Homme de nos clients lors de leurs achats dans nos magasins ou en ligne. L'une de nos façons d'y parvenir est d'assurer la confidentialité et la protection des données des consommateurs. L'utilisation appropriée des informations à caractère personnel des consommateurs est décrite dans notre Politique de confidentialité, qui explique le type d'informations que nous collectons, les finalités pour lesquelles nous collectons et utilisons ces informations, la manière dont elles sont traitées, avec qui elles peuvent être partagées et les choix des consommateurs concernant notre utilisation et la suppression de leurs informations.</p> <p>Pandora s'engage également à adopter des pratiques commerciales responsables dans les publicités de bijoux diffusées auprès des consommateurs. Notre Norme de Marketing Responsable définit les principes et les normes qui guident notre approche de la gestion et de la conception de campagnes publicitaires mondiales et locales, pour garantir des pratiques commerciales responsables et inclusives. Cela inclut de définir la diversité sociétale dans notre engagement envers les consommateurs comme un élément essentiel de notre stratégie d'inclusion et de diversité.</p>
Nos fournisseurs	<p>Nous avons la responsabilité de respecter les droits de l'Homme des personnes qui contribuent à la fabrication de nos bijoux, y compris ceux associés à l'exploitation minière des métaux et des minéraux, ainsi qu'aux métaux recyclés et aux chaînes d'approvisionnement de l'industrie manufacturière.</p> <p>Notre responsabilité s'étend également aux personnes qui contribuent à notre activité d'autres manières, telles que les fournisseurs d'emballages, les centres de distribution et de logistique, les entrepreneurs sur site et d'autres fournisseurs indirects. Nous présentons nos engagements en matière de droits de l'Homme et nos attentes à l'égard de tous les fournisseurs dans notre Code de conduite des fournisseurs et nous assurons sa mise en œuvre par le biais de notre Politique d'approvisionnement responsable qui décrit notre approche en matière d'évaluation, de contrôle et de résolution dans les locaux des fournisseurs et des sous-traitants, y compris les problèmes de tolérance zéro. Cela inclut l'engagement de suivre les directives du Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minéraux provenant de zones de conflits et à haut risque.</p>
Nos communautés	<p>Nous avons la responsabilité de respecter les droits de l'Homme des personnes qui vivent dans les communautés que nous impactons. Nous nous efforçons d'utiliser notre présence pour favoriser le développement et le bien-être de ces communautés et mener une action de sensibilisation de la communauté grâce à nos efforts philanthropiques.</p>

5.3 MISE EN ŒUVRE

Nous reconnaissons que la diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme est un processus continu, et nous avons mis en place des politiques, des processus ainsi que des systèmes de formation et de surveillance pour intégrer les considérations relatives aux droits de l'Homme dans des décisions commerciales pertinentes.

Nous développerons et mettrons en place une formation sur les droits de l'Homme pour les employés de Pandora, les fournisseurs concernés et d'autres tiers, et nous rendrons compte de nos progrès sur la mise en œuvre de ces engagements dans notre Rapport annuel sur le développement durable, la communication sur les progrès réalisés dans le cadre du Pacte mondial des Nations Unies et notre Déclaration de transparence des chaînes d'approvisionnement.

Les employés de Pandora qui suspectent une violation de cette Politique, sont tenus de faire part de leurs préoccupations à leur responsable direct. Si un problème n'est pas correctement traité par un responsable direct, les employés peuvent également s'adresser aux Ressources Humaines locales, à la Direction locale, à l'Audit Interne, aux Ressources Humaines mondiales, au service juridique et conformité mondial ou au service Développement durable de l'entreprise.

De plus, Pandora a adopté une [Politique de signalement](#) et a mis en place une ligne directe de signalement, ce qui permet à tous les employés, fournisseurs, autres tiers et parties prenantes externes de Pandora, de signaler en toute confidentialité, des problèmes sérieux ou sensibles, y compris une faute professionnelle, un comportement contraire à l'éthique, des violations du Code de conduite, des politiques sous-jacentes ou des lois, règles et réglementations applicables. Tous les signalements font l'objet d'une enquête minutieuse, approfondie et confidentielle, et toute personne signalant de bonne foi un problème grave sera protégée contre des représailles. Un recours approprié est mis à disposition en cas de besoin. Cette disposition n'interdit pas et n'empêche pas les employés de faire un signalement aux autorités gouvernementales compétentes.

Au niveau des fournisseurs, nous soutenons les comités des travailleurs et les syndicats qui permettent aux travailleurs de faire part de leurs plaintes et de leurs griefs, et nous vérifions qu'ils sont accessibles aux travailleurs via notre Programme d'approvisionnement responsable.

6 DÉFINITIONS

MOT-CLÉ	DÉFINITION
Accès aux procédures de réclamation	Un processus de réclamation auxquels les travailleurs peuvent recourir pour faire part de leurs préoccupations concernant les impacts négatifs qu'ils pourraient avoir subis en raison de certaines pratiques commerciales. Les travailleurs doivent être informés des procédures de réclamation efficaces et accessibles dont ils disposent. Ces procédures peuvent être gérés par des entreprises, des syndicats ou plusieurs parties prenantes travaillant collectivement, par l'intermédiaire de tiers de confiance indépendants ou de l'État.
Travail des enfants et travail des jeunes	<p>Le travail infantile prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, ce qui nuit à leur développement social, physique et mental. Le travail infantile peut priver les enfants de la possibilité d'aller à l'école, les obliger à quitter l'école prématurément ou les contraindre à combiner l'assiduité scolaire avec un travail exigeant. L'âge minimum pour travailler à temps plein est fixé par la convention 138 de l'OIT comme étant au moins égal à l'âge de fin de scolarité obligatoire et, en tout état de cause, au minimum de 15 ans.</p> <p>Le travail des jeunes se rapporte à la tranche d'âge 15 - 18 ans. Le consentement des parents/tuteurs doit toujours être obtenu et des évaluations supplémentaires des risques pour la santé et la sécurité doivent être effectuées pour s'assurer que le lieu de travail est adapté à un jeune travailleur et que les risques sont limités. Les jeunes travailleurs ne doivent, en aucun cas, être embauchés pour des postes qui nécessitent un travail dangereux, un travail de nuit, des heures supplémentaires ou un travail qui pourrait mettre en danger leur santé, leur sécurité ou leur moralité.</p>

Discrimination et égalité	On parle de discrimination lorsque des personnes sont traitées différemment ou se voient accorder des opportunités inégales en raison de leur race, leur origine ethnique, leur classe sociale, leur origine, leur religion, leur handicap, leur sexe, leur orientation sexuelle, leur appartenance syndicale, leur affiliation politique, leur état civil, leur grossesse, leur âge ou de toute autre caractéristique qu'une personne ou une communauté peut posséder et qui peut faire l'objet d'une discrimination. L'égalité signifie que toutes les personnes, institutions et entités, publiques et privées, y compris l'État lui-même, sont responsables de lois justes et équitables et ont droit, sans discrimination, à l'égalité de protection de la loi sans distinction.
Employé	Les personnes ayant un contrat de travail avec Pandora, quels que soient leur rôle, leur titre ou leur région, y compris les employés à temps partiel, les étudiants assistants ou les stagiaires.
Liberté d'association et de négociation collective	La liberté d'association est le droit pour tous les travailleurs et employeurs de créer et d'adhérer aux organisations de leur choix sans autorisation préalable et sans intervention, par ex. syndicats ou comités des travailleurs. La négociation collective est la négociation entre les organisations de travailleurs et leur employeur, par ex. sur les conditions de travail.
Harcèlement et impacts générés	Le harcèlement est une menace ou un abus physique ou verbal, une agression sexuelle ou autre, ou toute autre forme d'intimidation. On entend par impacts générés, les résultats qui, bien qu'ils proviennent de la même action ou du même ensemble d'actions, ont des conséquences, négatives ou positives, qui sont différentes en fonction des groupes d'hommes ou de femmes touchés en termes de degré d'importance et/ou de caractéristiques.
Défenseurs des droits de l'Homme	Les défenseurs des droits de l'Homme sont définis par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme (HCDH) comme des personnes qui, individuellement ou avec d'autres, agissent pour promouvoir ou protéger les droits de l'Homme.
Esclavage moderne et travail forcé	L'esclavage moderne est un terme générique qui englobe des pratiques telles que le travail forcé, la servitude pour dettes, la servitude et la traite des êtres humains. Le travail forcé consiste à obliger les gens à travailler par l'usage de la violence ou de l'intimidation. C'est un travail imposé à une personne sous la menace d'une sanction.
Publicité en ligne	La publicité en ligne comprend des techniques telles que les promotions, le parrainage, les relations avec les médias ainsi que le marketing direct et les communications de marketing numérique. Elle doit être interprétée de manière générale comme toute communication réalisée directement par ou pour le compte de distributeurs et principalement destinée à promouvoir des produits ou à influencer le comportement des consommateurs. Toutes les campagnes de marketing doivent respecter la dignité humaine et ne doivent pas encourager ou accepter une quelconque forme de discrimination.
Vie privée	Exemption de toute forme d'ingérence non autorisée. Le droit à la vie privée dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme, détermine que nul ne peut faire l'objet d'immixtion arbitraire dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance, ni d'atteintes à son honneur et à sa réputation, et que tout le monde a droit à la protection de la loi contre de telles ingérences ou attaques. Un élément important du droit à la vie privée, considéré comme un droit de l'Homme distinct dans certaines normes nationales et internationales, est le droit à la protection des données à caractère personnel. Ceci est particulièrement pertinent pour les activités numériques.
Tiers partie	Toute personne ou entité qui est i) un revendeur des produits de Pandora, comme les franchisés, distributeurs, partenaires de coentreprise et toute autre partie, ii) un fournisseur de produits, matériaux, services ou tout autre type de fournisseur, ou iii) toute autre personne ou entité qui a un accord contractuel existant ou a l'intention de signer un tel accord avec Pandora.
Temps de travail, salaires et avantages	Le temps de travail est la durée pendant laquelle la personne employée est à la disposition de l'employeur. Le salaire est l'argent versé par un employeur à un employé en échange d'un travail. Les avantages sociaux sont des cotisations versées par l'employeur, en argent ou en nature, destinées à assurer l'accès aux soins médicaux et aux services de santé, ainsi qu'à la sécurité des revenus tout au long du cycle de vie de l'employé, notamment en cas de maladie, de chômage, d'accident du travail, de maternité, de responsabilités familiales, d'invalidité, de perte de l'apporteur de revenu, ainsi que durant la retraite.

7 HISTORIQUE DES VERSIONS DU DOCUMENT

VERSION	DATE	AUTEUR
1.0	Mars 2019	Développement durable du groupe
2.0	Décembre 2021	Développement durable de l'entreprise

