

Politique en matière des droits humains

Version 2.0
2023/11/14

1. Notre vision des droits humains

Au sein de Colruyt Group, nous souhaitons réaliser une différence positive dans tout ce que nous entreprenons. Pour ce faire, la mission et les valeurs de notre groupe constituent un fil conducteur essentiel. Nous travaillons chaque jour à la réalisation d'un objectif commun : créer ensemble une valeur ajoutée durable fondée sur nos valeurs et notre savoir-faire dans la distribution. C'est cet objectif qui nous incite à créer une valeur ajoutée sociale et environnementale à partir d'une impulsion économique.

Cela inclut notre engagement en faveur des droits humains. En tant que détaillant et organisation axée sur les personnes, nous entendons prendre nos responsabilités et être un levier de transparence et de changements positifs durables. Comment ? En nous appuyant sur la place particulière que nous occupons dans la chaîne de valeur. Pour ce faire, nous joignons nos forces à celles de divers acteurs. Pour nos collaborateurs et clients, nous nous engageons également à respecter les droits humains et, par extension, toute la législation applicable à notre entreprise. En effet, Colruyt Group joue depuis longtemps un rôle de précurseur en matière d'entrepreneuriat durable.

Colruyt Group souscrit à une définition large des droits humains. En bref, il s'agit de droits fondamentaux applicables à toutes les personnes, quelles qu'elles soient et où qu'elles se trouvent. Cela concerne les différentes générations des droits humains. Cela inclut les droits civils et politiques (la liberté d'expression, p. ex.), mais aussi des droits sociaux, culturels et économiques (le droit à un niveau de vie décent, p. ex.). Tout en reconnaissant les limites de nos capacités, nous voulons contribuer à construire un monde où les droits humains de chacun sont véritablement respectés. Les conventions et normes importantes en matière de droits humains sur lesquelles notre engagement est aligné sont les suivantes :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) ;
- Les objectifs de développement durable des Nations Unies ;
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) ;
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ;
- La Convention européenne des droits de l'homme ;
- La Convention internationale des droits de l'enfant (CIDE) ;
- Les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP) ;
- Le Pacte mondial des Nations Unies ;
- Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
- La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ;
- Le Plan d'action national Entreprises et Droits de l'Homme.

Pour les thèmes liés aux droits humains, nous avons défini un certain nombre d'« aspirations ». Nous les

considérons comme de précieux principes selon lesquels nous évaluons nos décisions quotidiennes, à savoir :

- Colruyt Group entend apporter sa contribution en augmentant son propre niveau de sensibilisation à la durabilité et en générant un impact positif dans et à travers les activités qu'il mène. En outre, en tant qu'entreprise axée sur les personnes, nous voulons contribuer à la réalisation d'une société plus durable en aidant à augmenter la **prise de conscience collective**.
- Nous voulons que **nos collaborateurs** puissent se réaliser pleinement et donner le meilleur d'eux-mêmes. C'est ainsi qu'ensemble, nous pourrions accroître la prise de conscience et la contribution de chacun au développement durable. Enfin, nos collaborateurs sont nos meilleurs **ambassadeurs**, y compris en matière de durabilité.
- L'infrastructure est au service d'un grand nombre de personnes, en premier lieu de nos collaborateurs. Nous veillons à un **lieu de travail sûr et sain** en nous souciant du confort physique, de la minimisation des émissions négatives et de l'existence d'espaces de repos et de rencontre suffisants.
- Nous souhaitons également **accroître et activer** les connaissances et la prise de conscience de **nos clients en matière de durabilité** afin qu'ils passent concrètement à l'action. Outre les produits, nous proposons également des services pour y parvenir. Nous voulons faire du commerce qui soit bon pour nous et pour les générations futures.
- C'est forts de ce sentiment de forte cohésion et d'interaction permanente que nous voulons apporter des contributions significatives à **toutes les personnes impliquées dans notre entreprise**.
- Nous veillons à entretenir de bonnes relations avec la **communauté locale**. À proximité de nos activités de vente au détail et de production, nous nous engageons à réduire au minimum les nuisances et les perturbations (bruit, lumière...).

Plus précisément, en tant que détaillant, nous nous concentrons tout particulièrement sur les **thèmes matériels suivants relatifs aux droits humains** dans le cadre de nos activités :

- Santé et sécurité
- Diversité et inclusion
- Conditions de travail et de vie décentes
- Lutte contre le travail des enfants et le travail forcé
- Rémunération et conditions de travail équitables
- Liberté d'association
- Respect de la vie privée

Ce texte de politique **s'applique à Colruyt Group**. Par Colruyt Group, nous entendons toutes les entités

juridiques liées à Colruyt Group S.A. dont le siège social est établi à 1500 Halle, Edingensesteenweg 196, TVA BE 0400.378.485, au sens de l'article 1:20 du Code des Sociétés et des Associations.

2. La politique des droits de l'homme chez Colruyt Group

2.1 Nos producteurs et fournisseurs

En tant que détaillant, Colruyt Group vend un grand nombre d'articles produits dans le cadre d'une chaîne d'approvisionnement longue et complexe. Cela vaut pour les produits de marque propre et les marques (inter)nationales. Nous travaillons en étroite collaboration avec de nombreux fabricants et fournisseurs pour répondre aux besoins quotidiens de nos clients. Avec ces partenaires, nous voulons entretenir une relation professionnelle et responsable s'inscrivant sur le long terme, et nous attendons donc d'eux qu'ils s'engagent à respecter les droits humains. Conformément à notre position dans la chaîne, nous voulons exercer un effet de levier dans ce sens. À cet égard, nous accordons une attention particulière aux petits fournisseurs et nous nous engageons à les soutenir au mieux dans cette ambition.

Pas à pas, nous entendons améliorer les conditions qui prévalent dans notre chaîne d'approvisionnement. Nous reconnaissons ainsi notre responsabilité en tant que détaillant tout en réalisant que nous faisons partie d'un écosystème beaucoup plus vaste. La complexité du défi exige une approche collaborative, chacun assumant à la fois sa propre responsabilité et une responsabilité partagée.

Pour concrétiser ces ambitions, nous adoptons plusieurs approches dans le cadre desquelles nous établissons aujourd'hui des priorités en fonction, entre autres, de notre impact et effet de levier potentiel (priorité : produits de marque propre), du volume (priorité : volumes les plus importants) et du risque lié au produit ou à la matière première et au pays (priorité : risque élevé).

Les principales mesures que nous prenons sont les suivantes :

- Code de conduite et audits sociaux amfori BSCI

Nous demandons aux fournisseurs de produits de marque propre de souscrire au code de conduite amfor BSCI. Le code de conduite est basé sur des conventions internationales, telles que la Déclaration universelle des droits de l'homme. Le contrôle de conformité se concentre sur les pays à haut risque où la protection des droits humains ne va pas de soi et s'effectue par le biais d'audits sociaux réalisés par des cabinets d'audit reconnus. En cas de non-conformité, le fabricant ou le fournisseur est contacté et une assistance est fournie. Une cessation de la collaboration intervient en principe en cas de violations graves ou d'absence de volonté de la part du partenaire de travailler ensemble à l'amélioration de la situation.

- Certification de durabilité

Pour les produits de marque propre, nous choisissons systématiquement des certifications pour les aspects sociaux et écologiques en cas de défis connus et significatifs. Les matières premières et les produits sur lesquels nous nous concentrons sont le café (Rainforest Alliance, BIO, Fair Trade), le cacao (Rainforest Alliance, BIO, Fair Trade), l'huile de palme (palmiste) (RSPO), le poisson ou les coquillages et crustacés (MSC, ILFO/ISSF, ASC, BIO), le coton (BCI, GOTS) et le bois (FSC, PEFC). Malgré ses limites connues, la certification reste le moyen privilégié pour contenir certains risques de violations des droits humains à grande échelle.

- Initiatives sectorielles et projets internationaux de la chaîne d'approvisionnement

Pour une série de matières premières et de produits plus risqués, nous nous engageons à renforcer la collaboration entre les acteurs de la chaîne et à accroître la transparence. Cela s'avère particulièrement important lorsque les problèmes liés aux droits humains sont systématiquement intégrés. Comme exemple d'initiative sectorielle, citons « Beyond Chocolate », un accord sectoriel que nous avons cosigné en 2018 et qui vise à améliorer durablement les moyens de subsistance des producteurs de cacao d'ici à 2030. Dans les projets internationaux de la chaîne d'approvisionnement, nous travaillons en étroite collaboration avec les acteurs de la chaîne pour mettre sur le marché le produit le plus durable. En 2021, nous avons participé à 8 projets internationaux de ce type. Il en a résulté 46 produits de marque propre. Nous combinons également ces projets avec les projets de formation de la Collibri Foundation.

2.2 Nos collaborateurs

En tant qu'entreprise familiale fondée sur des valeurs, Colruyt Group accorde une importance prioritaire à ses collaborateurs et à leur bien-être. Nous souhaitons en effet que chaque collaborateur se sente bien mentalement, physiquement et socialement dans le contexte de son travail. Cela vaut pour nos activités en Belgique, mais aussi, par exemple, pour nos collègues en France ou en Inde. L'entreprise s'engage donc à respecter les droits humains de tous ses collaborateurs et à se conformer à toutes les lois applicables.

Par exemple, cela se traduit plus concrètement par des conditions d'emploi correctes, telles qu'une rémunération conforme au marché, une offre de formations étendue, des possibilités d'évolution et un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Nous accordons en outre une attention particulière à la création d'un environnement de travail sûr et sain pour chaque collaborateur. Nous appliquons dès lors des normes élevées en matière de santé et de sécurité dans le cadre d'une solide politique interne et d'audits de suivi menés régulièrement en interne.

Colruyt Group croit par ailleurs à la force de la diversité et de l'inclusion. Ceci dans le cadre du recrutement

de nouveaux collaborateurs, de la composition des équipes et de la collaboration au quotidien. Nous pensons que la diversité et l'inclusion apportent une valeur ajoutée à la fois aux collaborateurs individuels et à l'organisation dans son ensemble. C'est pourquoi nous appliquons une tolérance zéro en matière de discrimination et nous nous efforçons d'être une entreprise inclusive où le dialogue ouvert et le respect mutuel sont essentiels.

Naturellement, nous respectons également toutes les obligations légales liées à la concertation sociale et reconnaissons l'importance d'un dialogue et d'une collaboration constructifs avec les partenaires sociaux.

L'« Aperçu soutien social » interne donne à notre personnel une vue d'ensemble des personnes auxquelles il peut s'adresser et pour quelles questions. En principe, le supérieur direct est le premier point de contact pour tout ce qui concerne l'emploi ou les problèmes privés. Des spécialistes apportent un soutien et des conseils supplémentaires :

- Le responsable des affaires du personnel : entretiens (confidentiels) sur la situation de travail, les conflits avec le chef ou un collègue...
- L'équipe de soutien aux événements traumatisants : prise en charge après un événement choquant, traitement après l'événement, recherche d'une aide spécialisée...
- Le Relais : soutien en cas de décès d'un parent ou d'un collègue, problèmes personnels ou familiaux, introduction de dossiers auprès du Fonds de solidarité...
- La personne de confiance : entretiens (confidentiels) sur le harcèlement sexuel au travail, la violence au travail, le harcèlement moral, le stress et le burn-out, les conflits ou les problèmes de communication...
- Le conseiller en prévention chargé des aspects psycho-sociaux : harcèlement sexuel au travail, violence au travail, harcèlement moral, stress et burn-out, problèmes d'alcool et de drogue, soutien social...

2.3 Nos clients

L'intégrité commerciale que Colruyt Group s'efforce d'atteindre a également un impact important sur nos clients. Nous appliquons donc naturellement une tolérance zéro en matière de discrimination à l'égard de nos clients. Par ailleurs, la mise en place et le fonctionnement d'un Data Protection Office (DPO) garantissent la protection de la vie privée de nos clients. Au sein de nos départements marketing, nous œuvrons également à une vision authentique, réaliste et durable pour nos produits et services. Depuis 2017, Colruyt Group participe également au Belgian Pledge, une initiative par laquelle nous nous engageons à limiter le marketing à destination des enfants de moins de 12 ans et à le soumettre à des critères stricts.

Enfin, nous nous engageons à rendre accessible au plus grand nombre une alimentation savoureuse et équilibrée. Cela passe par l'amélioration de la composition nutritionnelle de notre assortiment, mais aussi par des initiatives telles que « À table pour 1-2-3 euros » ou les dons de denrées alimentaires à des organisations sociales. Dans ce cadre, nous tenons également à mentionner le Nutri-Score, qui aide les clients à faire des choix alimentaires sains en toute connaissance de cause. Cet outil pratique permet de comparer en un coup d'œil les valeurs nutritionnelles des produits d'une même gamme. Le Nutri-Score figure sur l'emballage de tous les produits Boni Selection et Spar et est également disponible en ligne.

3. Due Diligence

Colruyt Group s'organise autant que possible selon le principe de « due diligence », y compris en ce qui concerne les violations potentielles ou effectives des droits humains. Il peut s'agir de violations liées à nos propres activités, à celles de partenaires ou d'acteurs de la chaîne. Les procédures nécessaires doivent permettre de prévenir, de limiter ou de faire cesser les violations dans toute la mesure du possible.

Nous nous appuyons essentiellement sur les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et sur les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains.¹ L'OCDE fournit un cadre de référence dynamique, préventif et axé sur les risques. Il permet de structurer des processus d'amélioration continue et de créer plus de transparence à propos des risques. Cela se fait chaque fois selon les caractéristiques propres à l'entreprise et le contexte plus large dans lequel nous évoluons en tant que détaillant. On distingue les étapes suivantes :

1. Nous définissons et intégrons la politique en matière de droits humains
2. Nous identifions et évaluons les principaux risques et impacts
3. Nous prenons des mesures pour les arrêter, prévenir ou limiter
4. Nous surveillons l'efficacité de nos mesures
5. Nous faisons rapport et communiquons sur ce qui va bien et va moins bien
6. Nous rectifions le tir ou mettons tout en œuvre pour le faire, tout en accroissant la sensibilisation et le professionnalisme.

4. Dispositions Générales

4.1 Gouvernance & Suivi

¹ Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, [Principes directeurs – Organisation de coopération et de développement économiques \(oecd.org\)](#) ; Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains, [guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf \(ohchr.org\)](#).

Le suivi de nos ambitions en matière de droits humains est assuré par le département Sustainability, en étroite collaboration avec les membres du Comité de direction.

Bien entendu, il revient à la direction de chaque unité opérationnelle au sein de Colruyt Group de souscrire à notre engagement en faveur des droits humains et de le mettre en œuvre. Les activités des unités opérationnelles sont menées en conformité avec les lois applicables et la politique interne. La responsabilité finale incombe au Conseil de domaine Sustainability et au Comité de direction sous la conduite du CEO.

À noter que la durabilité fait partie des processus globaux de gestion des risques d'entreprise (Enterprise Risk Management) de Colruyt Group et qu'elle a été formellement identifiée comme étant un risque pour le groupe.

4.2 Engagement des parties prenantes

Colruyt Group occupe une place stratégique dans la chaîne. Nous sommes cependant parfaitement conscients du fait que nous ne sommes qu'un acteur parmi d'autres au sein d'un écosystème plus large. C'est pourquoi, afin de minimiser le risque de violations des droits humains, nous avons uni nos forces. C'est pour cette raison que nous dialoguons et collaborons avec diverses parties prenantes (partenaires commerciaux, fédérations sectorielles, gouvernements, ONG, organisations sociales et environnementales, etc.). C'est ainsi que nous recueillons des informations qui nous permettent de mieux définir notre approche des droits humains et de relever des défis complexes de manière efficace et ciblée.