

Déclaration de dormakaba sur l'esclavage moderne et le travail des enfants 2023/2024

Cette déclaration répond aux réglementations sur les entreprises et les droits de l'Homme en vigueur dans de nombreux pays, tels que la Suisse, le Canada, l'Australie, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. Notre document décrit les mesures que nous avons mises en place pour garantir que l'esclavage moderne, en particulier le travail des enfants et le travail forcé, n'existe pas dans nos chaînes d'approvisionnement ou dans aucune partie de ses activités.

Nous comprenons l'importance de ces modifications réglementaires et saluons leur approche qui vise à éradiquer le travail forcé, obligatoire et infantile dans tous les domaines de la vie. Nous sommes également conscients de notre responsabilité de respecter les droits de l'Homme conformément aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne (PDNU). De plus, comme le stipule notre déclaration d'engagement sur les droits de l'Homme, nous nous sommes pleinement engagés à respecter les PDNU et à nous conformer aux directives de notre Groupe relatives aux droits de la personne.

TABLE DES MATIÈRES

A.	FAITS IMPORTANTS	3
B.	À PROPOS DE DORMAKABA	3
C.	DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIERE DE DROITS DE LA PERSONNE	4
	C.1 POLITIQUES	4
	C.2 ANALYSE D'IMPACT	6
	C.3 REPARTITION DES RESPONSABILITES ET DES RESSOURCES	7
	C.4 PREVENTION ET REDUCTION DES RISQUES	7
	C.5 ACCES A UN RECOURS	11
	C.6 FORMATION	12
	C.7 SUIVI DES PERFORMANCES	13
	C.8 COMMUNICATION DU RENDEMENT	14
	C.9 ENGAGEMENT AVEC LES INTERVENANTS	14
	C.10 MECANISME DE REGLEMENT DES GRIEFS	14
D.	APPROBATION	14
E.	ATTESTATION	14

A. Faits importants

- Plus de 150 employés de dormakaba formés sur les questions relatives aux droits de la personne.
- 6 audits réalisés dans les propres opérations de dormakaba.
- 6 audits menés auprès de fournisseurs à haut risque.
- 12 plans de mesures correctives élaborés à la suite des audits.

B. À propos de dormakaba

B.1 Activités

Le groupe dormakaba (« nous » ou « dormakaba ») est un fournisseur de premier plan sur le marché des solutions d'accès. Nous proposons à nos clients un vaste portefeuille innovant de produits, de solutions et de services qui se fondent facilement dans les bâtiments écoresponsables. Nos activités principales sont clairement réparties entre les solutions d'automatisation d'accès (opérateurs de portes, portes coulissantes et portes pivotantes), les solutions de contrôle d'accès (appareils connectés et solutions techniques), les solutions matérielles d'accès (ferme-portes, dispositifs de sortie de secours et systèmes de clés mécaniques) et les services. Nous sommes également leader du marché des systèmes à clés (ébauches, machines de découpe et solutions automobiles, telles que les clés de transpondeurs et les programmeurs), ainsi que des cloisons mobiles, y compris les cloisons mobiles acoustiques et les systèmes de séparation horizontale et verticale.

Nous avons une longue tradition d'innovation et d'expertise en ingénierie. Nous essayons d'être un leader de l'innovation qui anticipe et répond aux besoins des clients grâce à des progrès technologiques continus, créant des solutions de pointe qui ajoutent plus de valeur pour les clients et les utilisateurs finaux. Nous sommes actifs dans environ 130 pays et présents sur tous les marchés importants grâce à des sites de production, des bureaux de distribution et de service et une collaboration avec des partenaires locaux.

B.2 Structure

dormakaba Holding AG est la société mère du Groupe dormakaba, issue de la fusion du 1er septembre 2015 de deux entreprises indépendantes : l'entreprise familiale allemande Dorma Holding et le groupe suisse Kaba. Suite à la fusion, dormakaba Holding AG détient 52,5 % de dormakaba Holding GmbH + Co. KGaA, une société holding intermédiaire qui comprend toutes les entités opérationnelles du Groupe et est entièrement consolidée dans les états financiers préparés par la société mère. Les intérêts minoritaires sont présentés séparément comme faisant partie des capitaux propres.

Notre effectif total est de 15 736 personnes, sur la base des chiffres de l'effectif. Alors que la plupart de nos employés travaillent à temps plein avec des contrats à durée indéterminée, 6 % travaillent à temps partiel. Environ 40 % de nos employés sont couverts par des conventions collectives. Nous comptons également 359 apprentis et stagiaires et employons 2 025 travailleurs sous contrat.

B.3 Chaîne d'approvisionnement

Notre chaîne d'approvisionnement mondiale est vaste et complexe, ce qui complique la gestion du développement durable. Notre approvisionnement mondial auprès de fournisseurs externes, à l'exclusion des stocks, correspond à environ 41 % du total des ventes, ce qui rend notre stratégie d'approvisionnement très pertinente pour atteindre nos objectifs financiers et de développement durable. Le nombre de fournisseurs actifs de biens et de services est d'environ 16 800, les dépenses étant concentrées en Europe (40 %), en Asie (23 %) et dans les Amériques (14 %). Les types de matières premières les plus utilisés sont : le laiton, le zinc, l'aluminium, le maillechort, les aciers spéciaux fortement alliés et le verre. Les dépenses indirectes concernent principalement les biens de production et les services.

Au cours de l'exercice 2023/2024, nous avons poursuivi nos efforts pour consolider et réduire la base de fournisseurs afin de tirer parti des synergies, d'établir de solides relations avec les fournisseurs et de soutenir de meilleurs processus de diligence raisonnable.

C. Diligence raisonnable en matière de droits de la personne

Le PDNU est le cadre qui sous-tend notre stratégie de diligence raisonnable en matière de droits de la personne. Nous avons constaté que le travail forcé et obligatoire ainsi que le travail des enfants sont des problèmes importants pour nous.

C.1 Politiques

C.1.1 Code de conduite de dormakaba

Nous avons défini nos valeurs et nos principes fondamentaux dans le Code de conduite de dormakaba. Ce Code contient également les règles et les exigences concernant les droits de la personne, le travail forcé, obligatoire ou infantile, ainsi que le respect de toutes les lois et réglementations légales applicables. Voici les sections les plus pertinentes concernant ces sujets :

- Section C.1 : Conformité au droit et aux réglementations internes
- Section C.2 : Droits de la personne
- Section C.3 : Confiance, respect et tolérance
- Section C.4 : Santé et sécurité
- Section C.12 : Code de conduite du fournisseur

C.1.2 Déclaration d'engagement de dormakaba en matière de droits de la personne

Conformément au cadre de référence « Protéger, Respecter, Remédier » des PDNU, nous reconnaissons notre rôle dans le soutien et le respect des droits de la personne de tous, comme indiqué dans le Code de conduite de dormakaba. La Déclaration d'engagement présente une approche proactive de la gestion des risques liés aux droits de la personne pour le Groupe qui est à la base de toutes nos activités commerciales et nos partenariats.

La déclaration d'engagement précise :

- les cadres internationaux pertinents en matière de droits de la personne auxquels nous adhérons
- nos principaux enjeux en matière de droits de la personne
- notre stratégie de diligence raisonnable en matière de droits de la personne décrivant les politiques et processus appropriés permettant de mettre en œuvre notre engagement en matière de droits de la personne.

La Déclaration s'engage également à adhérer aux principaux cadres internationaux relatifs aux droits de la personne, tels que la Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, les Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Cette déclaration est l'un des principaux résultats de l'évaluation de la pertinence des droits de la personne que nous avons réalisé en 2019. Elle comprend les points de vue de plus de 20 intervenants et experts internes et externes qui ont été consultés avant sa rédaction. Parmi toutes les questions relatives aux droits de la personne identifiées, nous nous engageons à nous concentrer sur les questions importantes relatives aux droits de la personne suivantes (classées par ordre alphabétique) :

- Le travail des enfants
- La participation aux conflits
- La sécurité des clients
- Les problèmes environnementaux qui ont un impact sur les droits de la personne
- Les travailleurs migrants (travail forcé)
- Les services externalisés
- L'hygiène et la sécurité au travail

Ces engagements s'appliquent à l'ensemble du Groupe. En cas de conflit avec les normes locales, la règle la plus stricte s'applique.

C.1.3 Code de conduite du fournisseur de dormakaba

Nous nous engageons à tirer parti de notre pouvoir d'achat au profit des partenaires et des fournisseurs qui partagent nos valeurs et nos objectifs en matière de développement durable. Le Code de conduite des fournisseurs de dormakaba (CdCF) définit nos exigences en matière de droits de la personne, de conditions de travail équitables, de responsabilité environnementale et d'éthique commerciale que les fournisseurs et les partenaires commerciaux doivent respecter s'ils souhaitent faire affaires avec dormakaba ou l'une de ses entités contrôlées. De plus, le CdCF comprend une clause de répercussion qui oblige les fournisseurs à transmettre nos exigences à leurs propres chaînes d'approvisionnement.

Le CdCF est inclus dans les systèmes d'intégration et d'appel d'offres des fournisseurs en ligne. Il est également compris dans les nouveaux contrats standard. Nous avons créé un document explicatif et simple pour faciliter la communication du contenu du Code à notre base de fournisseurs.

C.1.4 Déclaration d'engagement de dormakaba relative à l'approvisionnement responsable en minéraux

En tant qu'entreprise qui achète des composants électroniques, nous sommes conscients de notre responsabilité de devoir prendre des mesures pour augmenter la transparence de nos chaînes d'approvisionnement en minéraux, en particulier en ce qui concerne les éventuelles violations des droits de la personne lors de l'extraction de certains minéraux. C'est pourquoi, au cours de l'exercice 2023/2024, nous avons adopté la Déclaration d'engagement pour un approvisionnement responsable en minéraux afin de fournir à nos entités le cadre dont elles ont besoin pour s'approvisionner de manière responsable dans les zones de conflit et à haut risque, tout en créant les conditions favorables pour préserver des relations constructives avec les fournisseurs. Le document présente nos engagements en matière d'approvisionnement responsable en minéraux, les principaux éléments de notre politique de diligence raisonnable et les obligations des fournisseurs de produits ou de matériaux contenant des minéraux qui alimentent les conflits ou de cobalt.

C.1.5 G Directive Groupe « Achats durables » (interne)

Au cours de l'exercice 2022/23, nous avons adopté la directive « Achats durables ». La directive formalise les processus et les systèmes que nous avons mis en place depuis longtemps pour assurer une gestion durable de notre chaîne d'approvisionnement. Les exemples les plus marquants sont le système de préférences des fournisseurs, les accords contractuels de durabilité, les facteurs d'achats durables et le processus d'escalade en cas de non-participation ou de non-conformité. La directive met en adéquation nos pratiques d'achat internes avec nos engagements externes en matière de droits de la personne. Pour cela, elle donne la priorité aux fournisseurs qui font preuve d'un engagement envers la responsabilité sociale et la diligence raisonnable en matière de droits de la personne et leur offre des incitations commerciales.

C.1.6 Directive Groupe « Travail responsable » (interne)

Nous reconnaissons que l'emploi et le recrutement responsables sont essentiels à la protection des travailleurs et de leurs droits. En plus d'établir des obligations et des procédures dans des domaines tels que l'emploi librement choisi, les horaires de travail, les salaires et les avantages sociaux et le traitement humain, la directive « Travail responsable » impose une interdiction absolue d'employer des personnes de moins de 15 ans, prescrit un ensemble rigoureux de mesures de protection pour les jeunes travailleurs et les étudiants qui travaillent, et établit un processus de réparation complet pour les victimes du travail des enfants.

C.1.7 Directive Groupe « Zéro frais de recrutement » (interne)

La directive « Zéro frais de recrutement » stipule qu'aucun travailleur ne peut être contraint de payer des frais pour son recrutement ou son embauche par nous ou par tout agent de recrutement, sous-agent ou intermédiaire agissant en notre nom. Le document contient également des recommandations adaptées aux travailleurs migrants internes et étrangers. Il précise les frais que les travailleurs migrants ne doivent jamais être obligés de payer (par exemple, les frais de transport), ainsi que leurs droits à être informés des conditions de travail et à recevoir leur contrat de travail avant de quitter leur pays d'origine. Grâce à cet ensemble de règles, nous souhaitons réduire le risque de travail forcé qui provient souvent du paiement de frais d'embauche, en particulier dans le cas des travailleurs migrants.

Grâce à nos engagements, nous avons établi des normes claires que nos partenaires commerciaux doivent respecter tout en favorisant l'adéquation et la responsabilité internes. Vous trouverez les quatre premiers documents susmentionnés sur notre site Internet en différentes langues.

C.2 Analyse d'impact

C.2.1 Analyse d'impact général

Nous avons lancé un processus pour définir les éléments importants de notre stratégie de développement durable. Il s'est concentré sur les résultats d'une étude d'impact fondée sur la recherche concernant le développement durable tout au long de notre chaîne de valeur. Notre objectif était de concentrer nos efforts là où nous pouvions avoir le plus grand impact sur le développement durable. L'analyse comprenait des données sur l'approvisionnement, les ventes, la production et les ressources humaines. Les données ont ensuite été comparées avec plus de 50 indicateurs de risque provenant de bases de données de points chauds sociaux, de la Banque mondiale et de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). L'évaluation a montré que nous avons un potentiel d'impact élevé en matière de droits de la personne tout au long de la chaîne de valeur. De plus, le risque de travail forcé, travail obligatoire et travail des enfants a été évalué comme étant élevé dans les étapes « nos propres opérations », « matières premières » et « produits sourcés ».

Sur le plan géographique, le risque était considéré comme élevé en Chine, en Inde et à Taïwan. Toutefois, l'exposition de ce secteur industriel tout au long de la chaîne de valeur était inférieure au risque moyen.

C.2.2 Analyse de l'impact du travail des enfants

Au cours du processus d'évaluation de la pertinence, nous avons dressé la carte des risques du travail des enfants présents dans notre chaîne de valeur, en prenant en considération nos propres opérations, la chaîne d'approvisionnement, la distribution, les produits, les clients, les utilisateurs finaux et la fin de vie des produits. Les données obtenues ont montré que le risque de travail des enfants est principalement limité au processus d'extraction de certaines matières premières contenues dans certains de nos produits. Ces risques apparaissent dans des domaines de notre chaîne de valeur très éloignés de nos activités commerciales quotidiennes. Nous avons néanmoins développé des actions de diligence raisonnable adaptées et des projets spécifiques pour mieux gérer les risques de travail des enfants identifiés (voir section sur la réparation).

En plus des mesures prises en fonction des résultats de l'évaluation de la pertinence, nous nous efforçons d'identifier et d'évaluer en permanence tout risque réel ou potentiel de travail des enfants pouvant exister dans d'autres domaines de notre chaîne de valeur. Voici quelques exemples des actions menées :

- l'inclusion du travail des enfants dans notre système de gestion des risques liés aux droits de la personne ; notre étroite collaboration avec des experts du secteur et des organisations de la société civile telles que « Save the Children », « Centre for Child Rights and Business », ELEVATE et la « Responsible Business Alliance » ; et
- l'inclusion des évaluations des risques liés au travail des enfants dans les processus opérationnels réguliers et particuliers tels que notre audit interne et les fusions et acquisitions.

C.2.3 Analyses d'impact annuelles

Nos propres opérations

Conformément aux exigences de la loi allemande sur la diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement, nous avons conçu et mis en œuvre un système de gestion des risques liés aux droits de la personne qui nous permet d'identifier et de hiérarchiser systématiquement les risques liés aux droits de la personne dans nos propres opérations.

Le système est basé sur des indicateurs sociaux clés de performance (ICP) internes et externes, qui vont des indices de risque par pays fournis par Verisk Maplecroft aux relevés des heures de travail, en passant par les rapports de dénonciation et les taux d'accidents du travail. Chaque indicateur clé de performance est pondéré en fonction de la probabilité, de la portée, de la gravité et de la remédiabilité des risques associés en matière de droits de la personne. Nous obtenons ainsi un score de risque final pour chaque site. Les sites sont ensuite classés sur une échelle de risque sur quatre niveaux :

extrême, élevé, moyen et faible. Cette échelle sert à son tour de référence pour prioriser les sites nécessitant des mesures de diligence raisonnable supplémentaires, telles que des cycles d'audit sur site, une formation obligatoire adaptée aux risques identifiés et un accompagnement individuel. Nous mettons à jour les scores de risque tous les ans et en fonction des événements.

Chaîne d'approvisionnement

Nous avons défini un groupe cible pour les évaluations de développement durable sur la base de facteurs de risque de durabilité identifiés tels que le pays d'origine et le contenu matériel des biens achetés, ou les risques potentiels liés au travail pour les services externalisés.

Pour déterminer les facteurs de risque de durabilité au niveau national, nous avons fait appel à une évaluation d'impact et à une analyse des points chauds comme référence. L'analyse des points chauds a permis d'identifier le travail des enfants et le travail forcé comme faisant partie des sujets de durabilité les plus pertinents dans notre chaîne d'approvisionnement. Concernant ces sujets à fort impact, nous avons inclus tous les fournisseurs de pays classés comme à haut risque dans le groupe cible de durabilité pour l'évaluation. Nous avons mis à jour le groupe cible à la fin de l'exercice 2022/2023 sur la base des dernières données annuelles disponibles.

C.3 Répartition des responsabilités et des ressources

La Charte de durabilité de dormakaba identifie le personnel impliqué dans les processus de prise de décision liés à la diligence raisonnable en matière de droits de la personne, les droits de la personne étant placés sous la responsabilité du responsable du développement durable du Groupe. En plus de recruter des experts en la matière au niveau de l'entreprise, nous renforçons régulièrement les capacités d'autres services concernés comme les RH, les achats et l'audit interne. Ils sont ainsi parfaitement prêts pour jouer un rôle central dans la réalisation de notre feuille de route en matière de droits de la personne.

Corporate Sustainability tient régulièrement des réunions où les fonctions et les parties prenantes liées à la diligence raisonnable en matière de droits de la personne partagent leurs progrès et leurs défis. Le responsable du développement durable du Groupe informe également régulièrement le Comité exécutif et le Conseil d'administration de nos progrès dans la mise en œuvre de la stratégie de diligence raisonnable en matière de droits de la personne. Grâce à ces interactions régulières, les différentes parties prenantes et niveaux de gestion sont engagés et alignés sur nos objectifs des droits de la personne. Chaque fois que des tensions surgissent entre la stratégie des droits de la personne et d'autres politiques ou impératifs commerciaux, nous restons fidèles à nos engagements et trouvons des solutions adaptées pour répondre à la fois aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à ceux de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne.

En ce qui concerne l'affectation des ressources, nous affectons des ressources adaptées afin d'identifier et de pouvoir gérer les risques en matière de droits de la personne. Parmi différents exemples, nous pouvons citer la création récente de postes spécialisés (notamment un spécialiste des droits de la personne et des spécialistes régionaux de la durabilité des fournisseurs), l'allocation d'un budget suffisant pour la réalisation d'audits sociaux dans les opérations de l'entreprise et auprès des fournisseurs à haut risque, ainsi que pour la réparation et le paiement des cotisations aux organisations multipartites.

C.4 Prévention et réduction des risques

C.4.1 Nos propres opérations

Pour prévenir et réduire les risques et les impacts de l'esclavage moderne, nous avons mis en place un système de contrôles et d'évaluations allant des contrôles d'identité approfondis lors du processus d'embauche, aux systèmes d'accès nécessitant une identification personnelle, ainsi qu'aux questionnaires d'auto-évaluation, aux audits externes et internes sur site et aux exercices de renforcement des capacités. Nous avons également établi des exigences et des processus stricts pour garantir que les jeunes travailleurs et étudiants soient tenus à l'écart de toute tâche dangereuse et que leurs droits à l'éducation et au développement soient respectés.

Au cours de l'exercice 2023/2024, nous avons mené six audits pour identifier les risques et les violations réels ou potentiels des droits de la personne dans les installations classées comme présentant un risque élevé ou extrême par notre système de gestion des risques en matière de droits de la personne. Nous avons engagé ELEVATE, un leader dans le domaine de l'environnement, du

social et de la gouvernance (ESG) et de la chaîne d'approvisionnement, pour réaliser les audits sur site. Les audits ont été réalisés conformément à la norme ERSA 3.0, qui respecte la législation locale ainsi que les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et aux protocoles de l'industrie comme RBA, ETI, BSCI, SEDEX SMETA et IETP.

Parmi les différents sites, les usines de Singapour et de Nogales (Mexique) ont obtenu de bons résultats (niveau B). L'audit de clôture à Taishan (Chine) a montré une amélioration par rapport aux dernières conclusions, mais d'autres mesures correctives restent nécessaires. L'audit initial à Taiwan a révélé que les travailleurs migrants avaient payé des frais de recrutement, ce qui violait notre principe de l'employeur-payeur. Nous avons donc élaboré un plan de remboursement.

À Senai (Malaisie), toutes les principales conclusions de l'audit initial ont été résolues. Cependant, ils ont déclaré une tolérance zéro concernant les risques de travail forcé auxquels sont confrontés les travailleurs intérimaires gérés par une société de sécurité externe. La direction locale a agi rapidement pour résoudre le problème directement avec la société de sécurité. Les résultats de l'audit de clôture à Melaka (Malaisie) n'étaient pas disponibles à la clôture de l'exercice.

Chaque audit est suivi de l'élaboration d'un plan complet de mesures correctives pour répondre aux conclusions et renforcer les compétences des différentes parties prenantes pour éviter que les mêmes problèmes de droits de la personne ne se reproduisent. Afin de garantir une objectivité complète et de suivre les bonnes pratiques dans l'élaboration des mesures correctives, ELEVATE nous aide à identifier les causes profondes et à élaborer des plans de mesures correctives.

Afin de lutter contre les causes profondes de l'esclavage moderne et de prévenir les situations précaires qui obligent les gens à conserver leur emploi contre leur gré ou à envoyer leurs enfants travailler, nous nous abstenons d'offrir des salaires excessivement bas (« dumping salarial »). De plus, nous sommes des employeurs qui essayons de proposer un salaire minimum vital sur la plupart des sites et nous nous efforçons de respecter cette norme dans le monde entier.

C.4.2 Chaîne d'approvisionnement

Afin d'accroître notre influence dans la gestion des relations commerciales, nous nous efforçons d'entretenir des relations durables et de confiance avec la plupart de nos fournisseurs, en favorisant les partenaires commerciaux qui collaborent et se comportent de manière responsable. Si le fournisseur refuse de participer à l'évaluation ou de mettre en œuvre nos mesures correctives prescrites, nous suivons un système de gouvernance comprenant des étapes allant de la communication active au départ du fournisseur.

Afin de contribuer à protéger les intérêts et le bien-être des travailleurs, nous nous abstenons d'arrêter immédiatement les relations commerciales avec les fournisseurs lorsque des non-conformités ont été constatées, à l'exception des constatations de tolérance zéro. Au lieu de cela, nous prenons le temps et faisons l'effort de travailler avec les fournisseurs pour corriger les problèmes. Nous pensons que cela permet de mieux protéger les intérêts et le bien-être des travailleurs, des groupes vulnérables et des communautés locales par rapport à une interruption immédiate de la relation commerciale.

Nos activités visant à prévenir et à réduire l'impact sur les droits de la personne dans la chaîne d'approvisionnement comprennent les éléments suivants :

- **Engagement pendant la phase de pré-intégration**

Avant d'entamer une nouvelle relation commerciale, nous demandons au fournisseur de signer notre Code de conduite des fournisseurs et de respecter ainsi nos normes en matière de droits de la personne dans ses propres opérations et sa chaîne d'approvisionnement (voir la section Politiques pour en savoir plus sur le Code). En plus du Code de conduite des fournisseurs, nous disposons de clauses contractuelles supplémentaires pour les fournisseurs qui présentent plus de risques, telles que les conditions générales pour les agents de recrutement et les sous-traitants de main-d'œuvre.

- **Évaluation des risques en interne**

Nous effectuons régulièrement une évaluation des risques de l'ensemble de notre base de fournisseurs. Nous avons identifié 10 % de tous les fournisseurs présentant des risques élevés pour

l'environnement ou les droits de la personne, que nous avons appelé notre « groupe cible ». Nous basons cette évaluation sur les critères du pays, le code des matériaux et les dépenses annuelles.

- **Évaluation des risques hors site**

Nous avons invité les fournisseurs de notre groupe cible à participer à une évaluation de durabilité hors site couvrant 21 critères de durabilité sur quatre thèmes : l'environnement, le travail et les droits de la personne, l'éthique et les l'approvisionnement durable. L'évaluation a été réalisée par EcoVadis, l'un des principaux fournisseurs de services de gestion durable de la chaîne d'approvisionnement. Pour les fournisseurs de niveau bronze, argent, or ou platine, des réévaluations seront nécessaires dans deux à cinq ans. Pour les fournisseurs qui n'ont obtenu que des performances partielles, une réévaluation annuelle est nécessaire et un plan d'amélioration sera défini dans le système EcoVadis.

Au cours de l'exercice 2023/2024, nous avons contacté 544 de nos autres fournisseurs à haut risque et leur avons demandé de participer à l'évaluation EcoVadis. 30 % d'entre eux l'ont fait. Parmi les fournisseurs dont l'évaluation a été complétée au 30 juin 2024, 60 % ont obtenu la note « bon » ou supérieure. Cependant, 34 % d'entre eux n'ont obtenu que des performances partielles avec des scores inférieurs à 45. Six autres pour cent ont été considérés comme ayant des performances insuffisantes. Au cours de l'exercice 2023/2024, nous avons mis fin à six relations commerciales et bloqué l'accès de cinq fournisseurs à de nouvelles activités.

Depuis que nous avons commencé à travailler avec EcoVadis, 31,7 % de nos fournisseurs à haut risque ont été évalués. 825 mesures correctives hautement prioritaires ont été demandées et 9 % d'entre elles ont été clôturées.

- **Évaluation des risques sur site**

Pour examiner les performances de nos fournisseurs en matière de développement durable sur site, nous avons conçu un questionnaire d'audit standard qui contient des sujets liés à la gestion du système qualité. Le questionnaire aborde des sujets liés au développement durable tels que le respect des normes de travail, de santé, de sécurité et environnementales. De plus, nous demandons aux auditeurs sur site de vérifier les documents concernant :

- l'âge et les pièces d'identité des travailleurs
- la perception du salaire
- la formation et la communication sur le Code de déontologie interne
- la signature du CdCF de dormakaba
- la formation des travailleurs relative à la manipulation et au stockage sécuritaires des matières dangereuses
- le taux de blessures
- le développement des mesures concernant l'eau, l'énergie et les déchets au cours des dernières années.

Au cours de l'exercice 2023/2024, notre équipe qualité a réalisé des audits sur site auprès de 11 fournisseurs en Chine. Il n'y a eu aucune constatation de non-conformité concernant les critères de développement durable.

Nous accordons une attention particulière aux fournisseurs qui effectuent des travaux en sous-traitance, car ces audits sur site ont permis d'identifier des risques plus élevés en matière d'impacts sur les droits de la personne et de mauvaises conditions de travail. Les audits comprennent une enquête sur le bien-être des travailleurs qui permet aux travailleurs d'un fournisseur d'exprimer leurs préoccupations et de communiquer leur point de vue sur la manière dont des sujets spécifiques sont gérés, tels que les horaires de travail, la santé et la sécurité, et la discrimination. Lors de l'élaboration des mesures correctives, nous tenons compte des préoccupations exprimées dans l'enquête ou au cours des entretiens.

Au cours de l'exercice 2023/2024, nous avons mené six audits sur des sous-traitants : trois audits initiaux à Taiwan, deux audits de clôture en Chine et un audit initial en Malaisie. Les principaux résultats des audits initiaux effectués auprès de certains sous-traitants comprenaient la confiscation des passeports, l'interdiction pour les travailleurs d'être interrogés par l'auditeur, les salaires gelés, des horaires de travail excessifs et des risques pour la santé et la sécurité. Pour ceux ayant obtenu des résultats de tolérance zéro, nous avons arrêté toutes nos commandes jusqu'à ce que le problème soit corrigé. Par exemple, en ce qui concerne la confiscation des passeports, nous avons immédiatement arrêté nos activités jusqu'à ce que les passeports soient remis aux travailleurs et qu'un stockage en toute sécurité soit garanti. Par la suite, les équipes sur place ont travaillé avec les sous-traitants et ELEVATE pour convenir de mesures correctives supplémentaires. En fonction de la gravité des autres constatations, un audit de clôture aura lieu dans un délai de trois à douze mois pour vérifier que les violations aient été corrigées.

Lors des deux audits de clôture, des améliorations considérables ont été constatées en ce qui concerne la vérification de l'âge, la formalisation de la relation de travail, certaines constatations en matière de santé et de sécurité, les congés annuels et le paiement en retard des salaires. Toutefois, d'autres conclusions des audits initiaux, telles que des incohérences dans les systèmes de paie et de présence, l'accès aux canaux de réclamation et d'autres conclusions relatives à la santé et à la sécurité, sont restées en suspens. Nous continuerons à travailler avec les sous-traitants pour améliorer leurs systèmes et processus, et pour résoudre les problèmes en suspens.

- **Efforts pour tracer l'origine du cobalt**

L'extraction et le traitement du cobalt sont souvent liés à des violations des droits de la personne, notamment au travail des enfants. En tant qu'entreprise responsable qui achète des composants électroniques, nous nous sommes fixé comme objectif de garantir la traçabilité de la chaîne d'approvisionnement des minéraux présentant un risque élevé de travail des enfants jusqu'en 2027.

Pour atteindre cet objectif, nous avons recours à l'action collective. Nous continuons à demander des modèles de rapport sur les minéraux de conflit (CMRT) aux fournisseurs via la plateforme Assent Compliance. À la fin de l'exercice 2023/2024, aux États-Unis, nous avons contacté plus de 1 000 fournisseurs (hors fournisseurs et services non liés à la production). Parmi ceux-ci, 61 % nous ont présenté des déclarations sur les minéraux de conflit, ce qui représente environ 89 % des matériaux achetés. Environ 36 % des fournisseurs ont indiqué qu'ils n'utilisaient pas intentionnellement de 3TG (tungstène, tantale, étain et or) dans les marchandises livrées, 16 % disposaient d'un programme de conformité solide et environ 6 % suivaient des procédures faibles en matière de minéraux de conflit.

Afin d'obtenir une plus grande visibilité et une meilleure compréhension des éléments en amont de nos chaînes d'approvisionnement en minéraux à haut risque, nous sommes en contact direct avec nos fournisseurs depuis 2022. Notre objectif est d'évaluer la capacité du système de gestion du fournisseur concernant les minéraux de conflit et le cobalt, de l'aider à s'améliorer et de trouver des moyens de collaborer davantage. Nous sélectionnons les fournisseurs à partir de leurs réponses aux modèles de rapport sur les minéraux de conflit, qui indiquent la présence de fonderies ou d'affineries à haut risque. Parmi les fournisseurs évalués au cours de l'exercice 2023/2024, nous avons donné la priorité à dix d'entre eux en vue d'une action ultérieure et invité cinq d'entre eux à se joindre à un dialogue au cours de l'exercice 2024/2025. L'objectif ultime de ce projet est de mobiliser nos partenaires de la chaîne d'approvisionnement et de travailler ensemble pour augmenter la pression sur les « goulets d'étranglement » de la chaîne d'approvisionnement (c'est-à-dire les fonderies et les raffineries) lorsque ceux-ci n'agissent pas de manière responsable.

Nous sommes également un membre actif d'organisations multipartites telles que le Pacte mondial des Nations Unies et l'Initiative pour des minéraux responsables, et nous collaborons régulièrement avec plusieurs autres, telles que la Plateforme sur le travail des enfants (CLP) de l'OIT. En effet, nous sommes souvent invités à partager nos expériences et nos bonnes pratiques dans le cadre de discussions multipartites, comme par exemple la série de webinaires sur la diligence raisonnable en matière de travail des enfants organisée par le SECO Affaires internationales du travail (Secrétariat d'État à l'économie en Suisse) et le Pacte mondial des Nations Unies (réseau suisse). Nous avons notamment publié une **étude approfondie sur les chaînes d'approvisionnement en cobalt** afin de sensibiliser les acteurs de l'industrie et la société en général aux complexités présentes dans le processus d'extraction, de manutention et de transport du cobalt et à ses liens avec le travail des enfants. L'étude, menée par l'Université de Saint-Gall, inclut la contribution de divers professionnels de la durabilité et de la chaîne d'approvisionnement, qui ont partagé les pratiques qu'ils croyaient avoir le potentiel d'améliorer les normes du travail et de prévenir les violations des droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement en cobalt.

Malgré tous les efforts mentionnés ci-dessus, nous savons qu'il est pratiquement impossible de maintenir en permanence des chaînes d'approvisionnement sans aucun conflit pour certains minéraux. C'est pourquoi nous avons commencé un partenariat de 10 ans avec Save the Children Suisse pour mettre en place un projet novateur qui aidera efficacement les enfants victimes du travail dans les exploitations minières à petite échelle de la République démocratique du Congo (RDC). Vous en saurez plus sur ce projet dans la section suivante.

C.5 Accès à un recours

Comme indiqué dans notre Code de déontologie, nous nous engageons à fournir aux détenteurs de droits un accès à un recours.

C.5.1 Procédure de réhabilitation en cas de constatation de travail des enfants dans nos activités

Le processus de lutte contre le travail des enfants qui est détaillé dans notre directive « Travail responsable » en est un bon exemple. La procédure prévoit que tout enfant qui travaillerait nos locaux doit avoir accès à des examens médicaux, à une aide financière pour terminer sa scolarité obligatoire et au maintien de son salaire jusqu'à ce qu'il soit éligible au travail. Si cela est possible, tant juridiquement que de façon pratique, l'enfant doit être transféré dans un programme d'apprentissage au travail. En suivant le Guide de l'OIT-OIE à l'intention des employeurs, nous nous efforçons d'assurer le meilleur intérêt de l'enfant en remplaçant le revenu familial perdu et en accompagnant l'enfant tout au long du processus de rétablissement. Les agents de main-d'œuvre et les sous-traitants sont également tenus d'adopter le processus de rétablissement ci-dessus. En ce qui concerne le reste de la base de fournisseurs, nous attendons de tous nos fournisseurs qu'ils fournissent une aide adéquate à tout enfant travailleur présent dans leurs propres opérations ou dans leur chaîne d'approvisionnement.

C.5.2 Réhabilitation des enfants victimes du travail en République démocratique du Congo

Dans le cadre d'un projet historique, nous avons uni nos forces avec Save the Children Suisse et le Centre pour les droits de l'enfant et les entreprises (The Centre) pour lutter contre le problème omniprésent du travail des enfants dans les exploitations minières à petite échelle en RDC.

Nous reconnaissons que toute entreprise s'approvisionnant en composants électroniques ne peut pas être sûre que le cobalt contenu dans ses produits ne provient pas de la RDC, car 70 % du cobalt extrait dans le monde provient de ce pays qui est bien connu pour son indice élevé de travail des enfants. Le projet dans lequel nous sommes engagés depuis dix ans a pour but d'aider les enfants et les jeunes travaillant dans les exploitations minières en RDC et de leur garantir une réhabilitation à long terme. Les enfants et les jeunes travaillant dans les mines de cobalt sont alors réinsérés dans des programmes scolaires ou des formations professionnelles afin de leur offrir de nouvelles opportunités. Le projet prévoit des allocations mensuelles de subsistance, couvre tous les frais scolaires et les éventuels frais médicaux jusqu'à l'âge de 16 ans et fournit à chaque enfant un gestionnaire de cas qui soutient la famille et veille aux intérêts de l'enfant.

Chaque enfant reçoit un plan unique adapté à ses besoins spécifiques, garantissant une approche holistique de l'aide qu'il reçoit. Pour certains enfants, une aide adéquate signifie pouvoir être réintégré dans le système scolaire, tandis que pour d'autres, elle nécessite également un soutien psychologique important. Ces soins individualisés sont essentiels pour aider ces enfants à surmonter leurs situations critiques. En travaillant en étroite collaboration avec les organisations et les médecins locaux, nos partenaires externes (Save the Children Suisse et The Centre) veillent à ce que les interventions tiennent compte des spécificités culturelles et aient plus de chances de réussir. Cette approche communautaire s'appuie sur les connaissances locales et l'expertise environnante. Elle favorise la création d'un réseau de soutien qui aide les victimes actuelles et empêche les enfants de se retrouver dans les mêmes circonstances à l'avenir.

Nous nous engageons à renforcer l'impact de cette initiative en encourageant d'autres entreprises qui utilisent du cobalt à la rejoindre. Cela entraînera un changement plus général et contribuera à la lutte à plus grande échelle contre le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du cobalt.

C.5.3 Mesures de réhabilitation pour les travailleurs migrants

Un autre exemple de nos efforts de réhabilitation est la procédure de remboursement prévue par la directive « Zéro frais de recrutement », qui répond aux risques liés aux travailleurs migrants identifiés lors de notre évaluation de la pertinence des droits de la personne. Il est vrai que les travailleurs migrants constituent un groupe particulièrement vulnérable dans les chaînes de valeur actuelles. Ils sont souvent confrontés à des inégalités de traitement, à des discriminations et à des processus de recrutement abusifs et frauduleux tels que la tromperie sur la nature du travail, la confiscation des passeports, les retenues de salaire illégales et les pratiques commerciales contraires à l'éthique de la part des agences de recrutement, qui facturent parfois des frais de recrutement très élevés et des frais afférents sous forme de prêts qu'ils doivent rembourser. Tant que les travailleurs ne peuvent pas payer leurs dettes, ils sont de facto prisonniers de la servitude pour dettes, une forme de travail forcé.

Nous avons non seulement traduit notre engagement en matière de réhabilitation en processus pratiques, mais nous l'avons également appliqué à des situations réelles. À titre d'exemple, l'audit sur site de nos opérations à Taïwan au cours de l'exercice 2023/2024 a révélé que les travailleurs migrants avaient payé des frais de recrutement à leur agent de recrutement. Nous rembourserons les frais à ces travailleurs migrants quelle que soit la date à laquelle ils ont été payés à l'origine.

C.6 Formation

C.6.1 Nos propres opérations

Nous nous efforçons de renforcer la capacité de nos services et de notre organisation globale pour pouvoir identifier et gérer les risques et les violations des droits de la personne. Afin de sensibiliser et d'accroître les connaissances de nos services concernés, au cours de l'exercice 2023/2024, tous les membres de notre équipe d'audit interne et de notre équipe d'audit qualité des fournisseurs ont participé à un atelier pour apprendre à identifier les risques potentiels ou les violations des droits de la personne dans leur travail de tous les jours. Cette formation obligatoire de 2 heures a été dispensée par focusright, un cabinet de conseil spécialisé dans les entreprises et les droits de la personne. Le contenu comprenait des études de cas, des jeux de rôle et des ressources pratiques pour identifier et communiquer les risques et les violations des droits de la personne.

Afin de garantir que les efforts de renforcement des compétences s'étendent au-delà de chaque service, depuis juillet 2024, tous nos employés ont accès à 12 modules d'une micro-formation qui couvrent les aspects du travail responsable et les normes du Groupe, tels que le recrutement responsable des travailleurs migrants, les mesures de diligence raisonnable pour prévenir le travail des enfants, les horaires de travail et les salaires équitables. Les modules comprennent des études de cas et des exemples pratiques. Ils sont obligatoires pour les responsables RH des sites identifiés à risques pour la thématique qui est particulièrement abordée par chaque module de formation.

Ces modules sont également primordiaux pour notre Hub des bonnes pratiques en matière de droits de la personne, qui a également été conçu au cours de l'exercice 2023/2024. Le Hub sert de « guichet unique » pour les responsables locaux, qui peuvent ainsi s'informer sur les normes du Groupe en matière de droits de la personne et les réglementations applicables, sur les enseignements tirés par leurs pairs, ainsi que sur les ressources facilement disponibles pour les aider à communiquer et à remplir leurs obligations.

Pour accompagner le développement de la directive « Achats durables », nous avons lancé une formation qui informe des nouveaux processus et normes établis par la directive. La formation comprend un test et est obligatoire pour tout notre personnel d'approvisionnement. Dans la même veine, après la publication de la Déclaration d'engagement sur l'approvisionnement responsable en minéraux, nous avons lancé une formation sur ce thème qui couvre les principaux risques et violations des droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement de minéraux comme les 3TG et le cobalt ainsi que le travail des enfants et le travail forcé et explique les principaux éléments de notre stratégie pour atténuer ces risques. La formation comprend des tests et est obligatoire pour notre équipe de direction des achats et pour les responsables des achats qui achètent des matériaux liés aux minéraux à haut risque. Jusqu'à présent, 142 membres de notre équipe d'approvisionnement ont suivi cette formation.

Enfin, le spécialiste des droits de la personne travaille en permanence afin de renforcer les compétences des sites à haut risque et des services concernés via des appels réguliers, des ateliers sur des sujets spécifiques et des conseils généraux.

C.6.2 Chaîne d'approvisionnement

Dans le cadre de notre engagement à contribuer à un changement positif dans les chaînes d'approvisionnement à travers le monde, nous finançons la formation des fournisseurs chargés des mesures correctives hautement prioritaires. La formation est assurée par ELEVATE via la plateforme EiQ. Elle inclut des modules de manière accessible, notamment des études de cas et des exemples d'actions pratiques à entreprendre. Le programme comprend quatre plans d'apprentissage : l'environnement, les changements climatiques et les émissions de gaz à effet de serre, le travail, ainsi que la santé et la sécurité. Ces modules de formation sont disponibles en plusieurs langues. La réalisation des modules de formation assignés constitue une mesure corrective obligatoire pour les fournisseurs sélectionnés. Tout fournisseur refusant de participer au programme sera confronté au processus d'escalade habituel et pourra être exclu. Au cours de l'exercice 2023/2024, nous avons invité 221 fournisseurs devant prendre des mesures correctives hautement prioritaires à suivre une formation sur des sujets liés au développement durable.

Afin de réduire encore plus nos principaux risques en matière de droits de la personne, nous avons développé, au cours de l'exercice 2023/2024, une formation en ligne permettant de définir nos exigences en matière de recrutement éthique. Il s'agit notamment du libre choix d'un emploi, de frais de recrutement nuls et d'informations obligatoires avant le départ. La formation vise à protéger les futurs travailleurs migrants et à réduire leur risque d'être pris dans le travail forcé. La formation sera lancée au début de l'exercice 2024/2025.

C.7 Suivi des performances

C.7.1 Nos propres opérations

Notre système de gestion des risques liés aux droits de la personne récemment mis en œuvre à l'échelle du Groupe consolide et normalise nos processus de surveillance et suit les performances de nos mesures visant à prévenir et à réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants au niveau des sites. Comme expliqué dans les sections précédentes, en raison des premiers résultats annuels du système de gestion des risques en matière de droits de la personne, nous avons commandé six audits sociaux sur site à des tiers pour vérifier la gestion des risques liés au travail forcé, au travail des enfants et aux abus en matière d'emploi dans les sites identifiés comme à risque extrême et élevé, ainsi que pour évaluer l'efficacité des mesures de réduction des risques que nous avons mises en place au niveau du Groupe. Chaque audit sur site est suivi d'une analyse des causes profondes par un cabinet d'audit tiers spécialisé et d'un plan de mesures correctives. Notre spécialiste des droits de la personne reçoit les résultats de l'audit externe et suit les progrès des mesures correctives tout en favorisant un dialogue continu avec les responsables locaux.

Concernant l'efficacité de nos efforts de sensibilisation, nous suivons la participation de nos employés aux modules de formation sur les droits de la personne et les achats durables qui sont à leur disposition.

C.7.2 Chaîne d'approvisionnement

Pour les fournisseurs participant à l'évaluation hors site, les rapports et les statistiques, y compris les principaux points forts et les domaines d'amélioration ainsi que l'état des mesures correctives, sont visibles sur la plateforme EcoVadis. Ils sont suivis par les membres du groupe d'experts Fournisseur Développement durable.

Depuis le début de notre coopération avec EcoVadis, 43 % des fournisseurs déjà évalués ont fait l'objet d'une réévaluation de suivi. 64 % des fournisseurs réévalués ont amélioré leur score, avec une amélioration globale de 4,2 points. Parmi ceux qui se sont améliorés, les améliorations moyennes des fournisseurs par pilier sont les suivantes :

- Environnement : +5,2 points
- Travail et droits de la personne : +4,3 points
- Éthique : +3,1 points
- Approvisionnement durable : +3,9 points

La majorité des fournisseurs réévalués (51 %) ont montré de bonnes performances. 31 autres pour cent ont montré des performances avancées. La proportion de fournisseurs n'ayant qu'un rendement partiel est passée de 21 % à 16 %. Nous continuerons à soutenir nos partenaires commerciaux pour améliorer leur notation.

Concernant les audits sur site chez nos sous-traitants, ils sont suivis d'une analyse des causes profondes par un tiers spécialisé, qui conçoit également des plans d'actions correctives sur mesure. Leur performance est suivie en examinant la manière dont ils ont mené à bien les mesures correctives.

Outre les évaluations sur site et hors site, nous consacrons des efforts considérables au renforcement des capacités de nos fournisseurs à haut risque afin qu'ils apprennent à gérer les risques pour les droits de la personne dans leurs propres opérations et chaînes d'approvisionnement. Nous recommandons aux fournisseurs de suivre une formation spécifique en fonction des lacunes dans leurs performances en matière de développement durable. Au cours de l'exercice 2024/2025, nous mesurerons les performances en suivant leurs taux de réalisation.

Nous nous efforçons de communiquer à tous nos fournisseurs à haut risque les normes de travail responsable qu'ils doivent suivre s'ils souhaitent continuer à faire affaire avec nous. À cette fin, nous demandons à nos fournisseurs à haut risque de signer des clauses contractuelles spécifiques qui

énoncent les motifs de rupture de la relation s'ils ne respectent pas les normes que nous avons communiquées. Pour garantir l'efficacité de la stratégie, nous suivons le nombre de fournisseurs qui signent les différentes clauses contractuelles, ainsi que ceux que nous excluons parce qu'ils refusent de signer ces documents.

C.8 Communication du rendement

Nous communiquons de manière transparente nos performances en matière de diligence raisonnable en matière de droits de la personne et nos efforts pour éradiquer le travail forcé, le travail des enfants et d'autres formes d'esclavage moderne de notre chaîne de valeur dans notre rapport annuel sur la durabilité et dans cette déclaration.

C.9 Engagement avec les intervenants

Lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de notre programme de diligence raisonnable en matière de droits de la personne, nous collaborons en permanence avec des représentants de différentes fonctions au niveau local, des experts externes et des organisations de la société civile. Le grand public peut également envoyer ses commentaires et questions directement à sustainability@dormakaba.com

C.10 Mécanisme de règlement des griefs

Notre outil d'alerte est à la disposition de tout intervenant interne ou externe et accessible en neuf langues. Ce mécanisme mondial de règlement des griefs est légitime, accessible, prévisible, équitable, transparent, compatible avec les droits, source d'apprentissage continu et fondé sur le dialogue. Nous avons d'ailleurs récemment mis à jour l'outil pour créer une catégorie spécifique pour les violations des droits de la personne. Nous avons clôturé avec succès tous les cas signalés au cours de l'exercice 2022/23. Au cours de l'exercice 2023/2024, seuls deux cas liés aux droits de la personne ont été signalés via ce mécanisme. Nous avons pris les mesures appropriées dans les deux cas et avons clos les dossiers.

D. Approbation

Nous nous engageons à poursuivre cette démarche dans les années à venir, compte tenu de nos responsabilités en tant qu'entreprise citoyenne.



Till Reuter
Président-directeur général du Groupe dormakaba
3 septembre 2024

E. Attestation

Conformément aux exigences de la Loi canadienne édictant la Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement, et en particulier son article 11, j'atteste avoir examiné les informations contenues dans le rapport pour toutes les entités dormakaba, y compris dormakaba Canada Inc. et Skyfold Inc. À la lumière de mes connaissances et après avoir fait preuve de diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements contenus dans le rapport sont véridiques, exacts et complets à tous les égards importants pour l'application de la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée. J'ai le pouvoir de lier dormakaba Canada Inc. et Skyfold Inc.



Svein Richard Brandtzæg
Président du Conseil d'administration du Groupe dormakaba
3 septembre 2024

Les informations contenues dans cette déclaration ont été approuvées par le Conseil d'administration de dormakaba Group et concernent l'exercice 2023/24. Le champ d'application de la présente déclaration couvre les opérations entièrement consolidées dans le monde, y compris celles des filiales directes et indirectes.