

Déclaration sur l'esclavage moderne et le travail des enfants
pour l'exercice 2022-2023

Classification: Public

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

Cette déclaration est faite conformément à la réglementation sur les entreprises et les droits de l'homme qui est promulguée dans de nombreux pays, tels que la Suisse, le Canada, l'Australie, les Pays-Bas et le Royaume Uni. Le présent document expose les mesures prises par dormakaba pour s'assurer que les pratiques modernes d'esclavage, et en particulier le travail des enfants et le travail forcé, n'ont pas lieu dans ses chaînes d'approvisionnement ou dans toute partie de ses activités

dormakaba est pleinement consciente de l'importance de ces développements réglementaires et apprécie vivement cette approche précieuse pour éradiquer le travail forcé, obligatoire et infantile dans tous les domaines de la vie. dormakaba reconnaît également sa responsabilité de respecter les droits de l'homme énoncés dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne (PDNU). En outre, comme le déclare la Déclaration d'engagement de dormakaba sur les droits de l'homme, la société est pleinement engagée à respecter les PDNU et à respecter ses Directives du Groupe relatives aux droits de la personne.

TABLE DES MATIÈRES

A.	Faits saillants de l'exercice 2022-2023	3
B.	Au sujet de dormakaba.....	3
C.	Diligence raisonnable en matière de droits de la personne.....	4
C.1	Politiques.....	4
	Code de Conduite dormakaba	4
	Déclaration d'engagement en matière de droits de la personne dormakaba	4
	La Déclaration d'Engagement précise:	4
	Code de Conduite du fournisseur dormakaba	5
	Directive Groupe Achats Durables (<i>interne</i>).....	5
	Direction Groupe Travail Responsable (<i>interne</i>).....	5
	Directive Groupe Zéro Frais de Recrutement (<i>interne</i>)	6
C.2	Analyse d'Impact.....	6
	Analyse d'impact général.....	6
	Étude d'impact sur le travail des enfants	8
C.3	Répartition des responsabilités et des ressources.....	8
C.4	Prévention et atténuation.....	9
	Nos propres opérations:.....	9
	Chaîne d'approvisionnement:.....	9
C.5	Accès au recours	13
C.6	Suivi du rendement	14
I.	Nos propres opérations	14
II.	Chaîne d'Approvisionnement	14
C.7	Formation	14
C.8	Communication du rendement	16
C.9	Engagement avec les intervenants	16
C.10	Mécanisme de règlement des griefs	16
D.	Approbation.....	16
Attestation	17

A. Faits saillants de l'exercice 2022-2023

- 100 % des sites ont été évalués sur leur respect des normes de travail responsables.
- +140 employés formés sur des sujets liés aux droits de la personne.
- 2 audits réalisés dans les propres opérations de dormakaba.
- 4 audits menés auprès de fournisseurs à haut risque.
- 6 plans de mesures correctives élaborés à la suite des vérifications.
- 100 % des frais de recrutement remboursés aux travailleurs de l'usine de Malaisie.

B. Au sujet de dormakaba

dormakaba Group (dormakaba) est l'une des trois premières entreprises mondiales à fournir des solutions d'accès intelligentes, sécurisées et durables. Son portefeuille complet de marques fortes offre à ses clients une large gamme de produits, de solutions et de services pour un accès sécurisé aux locaux, aux bâtiments et aux chambres. Avec une segmentation claire du portefeuille, dormakaba se concentre sur les activités principales mondiales telles que solutions d'automatisation d'accès (opérateurs de porte, portes coulissantes et portes pivotantes), Solutions de contrôle d'accès (appareils connectés et solutions techniques), Solutions matérielles d'accès (ferme-portes, dispositifs de sortie et systèmes à clé mécanique) et Services. La société est également un leader du marché pour les Systèmes à clés (ébauches, machine de découpe de clés et solutions automobiles, telles que les clés de transpondeurs et les programmeurs), ainsi que les murs mobiles, y compris les cloisons mobiles acoustiques et les systèmes de séparation horizontale et verticale.

dormakaba a une longue tradition d'innovation et d'expertise en ingénierie. Elle s'efforce 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 de la valeur pour les clients et les utilisateurs finaux. dormakaba est active dans environ 130 pays et est présente sur tous les marchés concernés par le biais de sites de production, de bureaux de distribution et de service, et de collaboration avec des partenaires locaux.

Les types de matières premières les plus utilisés comprennent le laiton, le zinc, l'aluminium, le nickel-argent, les aciers spéciaux fortement alliés et le verre. Les dépenses indirectes se composent principalement de biens de production et services. Les volumes d'approvisionnement mondiaux avec les fournisseurs externes, à l'exclusion des stocks, correspondent à environ 39 % des ventes totales, ce qui rend la stratégie d'approvisionnement de l'entreprise très pertinente pour atteindre nos objectifs financiers et de durabilité. Le nombre de fournisseurs actifs de biens et services est d'environ 16500, avec des dépenses axées sur l'Europe (49 %), l'Amérique du Nord (27,7 %) et l'Asie (19,2 %). Au cours de l'exercice 2022/23, dormakaba a poursuivi ses efforts de consolidation et de réduction de 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 la stratégie de diligence raisonnable en matière de droits de la personne de dormakaba. La force et le travail obligatoire ainsi que le travail des enfants ont été jugés être des questions saillantes pour l'entreprise.

C.1 Politiques

Code de Conduite dormakaba

Les valeurs et principes fondamentaux de l'entreprise sont définis dans le code de conduite dormakaba, qui contient des règles et des exigences spécifiques concernant les droits de la personne, le travail forcé, obligatoire ou infantile, ainsi que le respect de toutes les lois et réglementations applicables. Le Code est structuré dans les sections suivantes:

- Section C1: Respect de la loi et des règlements internes
- Section C2: Droits de la personne
- Section C3: Confiance, respect et tolérance
- Section C12: Code de conduite du fournisseur

Déclaration d'engagement en matière de droits de la personne dormakaba

En ligne avec le cadre « Protéger. Respecter. Remédier » fourni par les PDNU, dormakaba reconnaît son rôle dans le soutien et le respect des droits de la personne de tous, comme indiqué expressément dans le Code de conduite dormakaba. La Déclaration d'Engagement introduit une approche proactive de la gestion des risques liés aux droits de la personne pour le Groupe qui sous-tend toutes les activités commerciales et tous les partenariats de dormakaba.

La Déclaration d'Engagement précise:

- les cadres internationaux pertinents en matière de droits de la personne auxquels l'entreprise souscrit
- les principaux enjeux de l'entreprise en matière de droits de la personne;
- la stratégie de diligence raisonnable en matière de droits de la personne de l'entreprise décrivant les politiques et les processus appropriés pour mettre en œuvre son engagement en matière de droits de la personne.

En outre, la Déclaration s'engage à adhérer aux cadres internationaux des 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.

La Déclaration a été l'un des principaux résultats de l'Évaluation des droits de la personne entreprise par dormakaba en 2019, et elle englobe les perspectives de plus de 20 intervenants et experts internes et externes qui ont été consultés avant sa

rédaction. Parmi les questions plus générales relatives aux droits de la personne identifiées, dormakaba s'engage à se concentrer sur les questions fondamentales suivantes (par ordre alphabétique):

- Contribuer au conflit
- Enjeux environnementaux ayant une incidence sur les droits de la personne
- Santé et sécurité au travail
- Sécurité des clients
- Services externalisés
- Travail des enfants
- Travailleurs migrants (travail forcé)

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

Code de Conduite du fournisseur dormakaba

dormakaba s'engage à tirer parti de son pouvoir d'achat au profit des partenaires et fournisseurs qui s'alignent le plus sur ses valeurs et ses objectifs de durabilité. Le Code de conduite des fournisseurs (CdCF) de dormakaba définit les exigences en matière de droits de la personne, de conditions de travail équitables, la responsabilité environnementale et l'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 les exigences de dormakaba à leurs propres chaînes d'approvisionnement.

Le CdCF est compris dans les systèmes d'intégration et d'appel d'offres des fournisseurs en ligne et fait partie des nouveaux contrats standard. dormakaba a créé un document explicatif convivial pour faciliter la communication du contenu du Code à ses fournisseurs.

Directive Groupe Achats Durables (*interne*)

Au cours de l'exercice 2022/23, dormakaba a adopté la directive sur les achats durables. La directive formalise les processus et systèmes que dormakaba met en place depuis longtemps pour assurer la gestion durable de sa chaîne d'approvisionnement. Le système de préférences des fournisseurs, les accords contractuels de durabilité, les facteurs d'achat durable et le processus d'escalade en cas de non-participation ou de non-conformité en sont des exemples frappants. La directive aligne les pratiques d'achat internes de dormakaba sur ses engagements externes en matière de droits de la personne. Ce faisant, il accorde 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 incitatifs commerciaux.

Direction Groupe Travail Responsable (*interne*)

dormakaba reconnaît que l'emploi et le recrutement responsables sont essentiels à la protection des travailleurs et de leurs droits humains. Outre les obligations et les

procédures dans des domaines tels que l'emploi librement choisi, les heures de travail, les salaires et les avantages sociaux, ou le traitement humain, la directive sur le travail responsable impose une interdiction absolue de l'emploi 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.

Directive Groupe Zéro Frais de Recrutement (*interne*)

La directive Zéro Frais de Recrutement stipule qu'aucun travailleur ne sera tenu de payer des frais pour son recrutement ou son emploi par dormakaba, ou tout agent du travail, sous-agent ou intermédiaire agissant pour le compte de dormakaba. Le document contient également des prescriptions sur mesure pour les travailleurs migrants internes et étrangers. Il précise les frais que les travailleurs migrants ne peuvent jamais être tenus 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, dormakaba vise à atténuer les risques de travail forcé qui résultent souvent du paiement de frais de travail, en particulier dans le cas des travailleurs migrants.

Grâce à ses engagements, dormakaba établit des normes claires à suivre par ses partenaires commerciaux tout en favorisant l'alignement et la responsabilité internes. Les trois premiers documents ci-dessus sont accessibles sur le site web de dormakaba dans différentes langues.

C.2 Analyse d'Impact

Analyse d'impact général

Dans le cadre du processus de définition des thèmes matériels de sa stratégie de développement durable, dormakaba s'est concentrée sur les résultats d'une étude d'impact sur les thèmes de développement durable tout au long de sa chaîne de valeur. L'objectif était de concentrer les efforts là où dormakaba pourrait 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 superposées à 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 d'impact a révélé que dormakaba a un fort potentiel d'impact sur les droits de la personne tout au long de la chaîne de valeur. En outre, le travail forcé, le travail obligatoire et le travail des enfants sont évalués comme élevés dans les étapes "nos propres opérations", "matières premières" et "produits sourcés".

Sur le plan géographique, le risque général est considéré comme élevé en Chine,

en Inde et à Taïwan. Cependant, l'exposition de l'industrie le long de la chaîne de valeur est inférieure au risque moyen.

Étude d'impact sur le travail des enfants

Au cours du processus d'évaluation de la pertinence, dormakaba a cartographié les risques du travail des enfants présents dans sa chaîne de valeur, en prenant en compte ses propres opérations, sa chaîne d'approvisionnement, sa distribution, ses produits, ses clients, ses utilisateurs finaux et sa fin de vie. 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 produits dormakaba. Bien que les risques se situent dans des zones de la chaîne de valeur éloignées des opérations commerciales quotidiennes, dormakaba a développé des mesures de vigilance et des projets spécifiques pour mieux gérer les risques de travail des enfants identifiés (voir la section sur la traçabilité du cobalt à la page 10).

En plus d'agir sur les résultats de l'évaluation de la saillance, dormakaba s'efforce d'identifier et d'évaluer en permanence tout risque réel ou potentiel de travail des enfants qui peut exister dans d'autres domaines de la chaîne de valeur. Des exemples des efforts de dormakaba sont l'inclusion du travail des enfants dans le système de gestion des risques liés aux droits de la personne, la collaboration étroite avec des experts de l'industrie tels que EcoVadis, 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 - comme l'audit interne et les Fusions et Acquisitions.

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. En plus de compter sur une équipe de développement durable hautement spécialisée, dormakaba renforce progressivement les capacités d'autres fonctions pertinentes - telles que les RH, l'approvisionnement et l'audit interne - pour qu'ils soient suffisamment équipés pour jouer un rôle central dans la réalisation de la feuille de route des droits de la personne de l'entreprise.

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. En outre, le Responsable Développement Durable du Groupe informe régulièrement le Comité Exécutif et le Conseil d'Administration des progrès réalisés 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 les 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, dormakaba reste fidèle à ses engagements et trouve des solutions qui peuvent répondre aux besoins de l'entreprise et à ceux de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne.

En ce qui concerne l'allocation des ressources, dormakaba affecte des ressources adéquates pour identifier et gérer les risques liés aux droits de la personne. Des exemples marquants sont la création récente de fonctions professionnelles spécialisées - en particulier celle d'un spécialiste des droits de la personne et de spécialistes régionaux de la durabilité des fournisseurs, et l'affectation d'un budget pour la réalisation d'audits sociaux dans les opérations de l'entreprise. . . .les fournisseurs de risques, ainsi que les frais d'adhésion des organisations multilatérales internationales de développement durable.

C.4 Prévention et atténuation

Nos propres opérations:

Pour prévenir et atténuer les risques et les impacts de l'esclavage moderne, dormakaba a mis en place un système de contrôles et d'évaluations qui vont de contrôles d'identité approfondis pendant le processus d'embauche, à l'accès aux systèmes nécessitant une identification personnelle, à des questionnaires d'auto-évaluation, des audits externes et internes sur place et des exercices de renforcement des capacités. dormakaba a également établi des exigences et des processus stricts pour garantir que les jeunes travailleurs et/ou étudiants sont tenus à l'écart de toute tâche dangereuse et que leurs droits à l'éducation et au développement sont respectés.

En vue de s'attaquer aux causes profondes de l'esclavage moderne et de prévenir les situations de précarité qui obligent les gens à conserver un emploi contre leur gré ou à envoyer leurs enfants travailler, dormakaba s'abstient d'offrir des salaires excessivement bas ("dumping salarial"). En outre, dormakaba est un employeur de salaire vital dans certains sites et s'efforce de répondre à cette norme dans le monde entier.

Chaîne d'approvisionnement:

Pour accroître son influence dans la relation commerciale, dormakaba s'efforce de favoriser des relations de confiance durables avec la plupart de ses fournisseurs, en offrant des incitations aux partenaires commerciaux qui collaborent et se comportent de manière responsable. Dans les cas où le fournisseur refuse de participer à l'évaluation ou de mettre en œuvre les mesures correctives prescrites, dormakaba adhère à un système de gouvernance composé de différentes étapes qui vont de la communication active au départ du fournisseur.

- Phase préalable à l'intégration:
Avant d'entrer dans une relation d'affaires, dormakaba exige que le fournisseur signe la CCDF et, par conséquent, respecte les normes de droits de la personne de dormakaba dans ses propres opérations et sa chaîne d'approvisionnement (consultez la section Politiques pour en savoir plus sur le Code).

- **Évaluation interne des risques:**
Sur une base régulière, dormakaba effectue une évaluation des risques de l'ensemble de sa base de fournisseurs pour identifier les fournisseurs qui posent des risques élevés pour l'environnement ou les droits de la personne, le soi-disant "groupe cible". L'évaluation est basée sur les critères du pays, du code matériel et des dépenses annuelles.
- **Évaluation des risques hors site:**
À leur tour, les fournisseurs inclus dans le groupe cible seront invités à participer à une évaluation de durabilité hors site couvrant 21 critères de durabilité sur quatre thèmes - *environnement, travail et droits de la personne, éthique et approvisionnement durable*. L'évaluation hors site est réalisée par EcoVadis, un principal fournisseur de services de gestion durable de la chaîne d'approvisionnement.

Au cours de l'exercice 2022/23, dormakaba a invité plus de 500 fournisseurs à haut risque de son groupe du Palier 1 à participer à l'évaluation EcoVadis. 31% des fournisseurs invités ont été évalués. Au 30 juin 2023, 56 % des fournisseurs évalués se sont placés dans la tranche de notation "bon" ou supérieure. 35 % étaient considérés comme n'ayant qu'un rendement partiel, avec des notes inférieures à 45. Les 9 % restants étaient considérés comme ayant un rendement insuffisant.

Depuis le début de sa collaboration avec EcoVadis, 23,7% des fournisseurs à haut risque de dormakaba ont été évalués. 270 mesures correctives hautement prioritaires ont été demandées et 49 % d'entre elles ont été fermées. En ce qui concerne les mesures de gouvernance en cas de non-conformité, 12 relations d'affaires ont été résiliées et cinq fournisseurs ont été bloqués.

42 % des fournisseurs évalués au cours des années précédentes ont déjà fait l'objet d'une réévaluation de suivi. 60% des fournisseurs réévalués ont amélioré leur score, avec une amélioration globale de 3,4 points.

- **Évaluation des risques sur place:**
Pour examiner la performance de ses fournisseurs en matière de développement durable sur site, dormakaba a développé un questionnaire d'audit standard qui contient des sujets liés à la gestion du système qualité. Le questionnaire aborde des sujets liés à la durabilité tels que l'adhésion au travail, à la santé et à la sécurité et aux normes environnementales. De plus, les auditeurs sur site sont invités à vérifier la documentation relative à:

- Dossiers d'âge et d'identité des travailleurs
- Perception des salaires
- Formation et communication sur le Code de Conduite interne
- Signature de la CCdF dormakaba
- Formation des travailleurs sur la manipulation et l'entreposage sécuritaires des matières dangereuses
- Taux de blessures

- Développement de mesures de l'eau, de l'énergie et des déchets au cours des dernières années.

Au cours de l'exercice 2022/23, l'équipe qualité de dormakaba a mené des audits sur site pour 18 fournisseurs en Chine. Il n'y a eu aucune constatation de non-conformité concernant les indicateurs sociaux.

dormakaba a également mené sur place, des audits de tiers partis exclusivement axés sur la durabilité chez 4 fournisseurs en Chine. Trois des entités auditées étaient de petits sous-traitants qui présentaient des risques pour les normes du travail et les droits de la personne. Le quatrième était un fournisseur chinois de longue date qui a suivi le processus d'escalade de la durabilité.

Les vérifications ont été entreprises par ELEVATE, une firme spécialisée dans la vérification du développement durable. La performance des entités auditées dans les domaines du travail, de la santé et de la sécurité, de l'environnement, de l'éthique des affaires et des systèmes de gestion a été évaluée par rapport aux normes ERSA et CIA. Les rapports d'audit ont révélé des non-conformités majeures dans les domaines de la santé et de la sécurité, ainsi que des normes du travail. Pour cette raison, dormakaba a fait appel à ELEVATE pour effectuer des analyses des causes profondes et définir des plans de mesures correctives adaptés à chaque fournisseur. L'année prochaine, dormakaba planifiera des audits de clôture pour évaluer le niveau de mise en œuvre des mesures correctives et adopter des mesures de gouvernance en conséquence.

- **Traçabilité du cobalt:**

L'extraction et le traitement du cobalt sont souvent liés à des violations des droits de la personne, y compris le travail des enfants. En tant qu'entreprise responsable qui achète des composants électroniques, dormakaba s'est fixé comme objectif d'assurer la traçabilité de la chaîne d'approvisionnement pour les minéraux présentant un risque élevé de travail des enfants jusqu'en 2027.

Pour atteindre cet objectif, dormakaba s'appuie sur l'action collective. La société est un membre actif d'organisations multipartites telles que le Pacte mondial des Nations Unies et l'Initiative pour des minéraux responsables, tandis qu'elle collabore régulièrement avec plusieurs autres, telles que la Plateforme de l'OIT pour le travail des enfants. En effet, dormakaba est souvent invité à partager ses expériences et ses meilleures pratiques lors de discussions multipartites, telles que la série de webinaires sur la diligence raisonnable en matière de travail des enfants, organisée par le SECO International Labor Affairs (Secrétariat d'État suisse aux affaires économiques) et le Pacte mondial des Nations Unies (réseau suisse).

En outre, dormakaba a récemment publié une étude approfondie des chaînes d'approvisionnement en cobalt pour sensibiliser les pairs 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, entreprise par l'Université de St. Gallen, 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.

Enfin, au cours de l'exercice 2022/23, dormakaba a poursuivi le projet Cobalt

Dialogues, où les principaux fournisseurs ont discuté ouvertement des défis présents dans les chaînes d'approvisionnement conjointes. L'objectif des dialogues est de galvaniser le soutien entre les partenaires de la chaîne d'approvisionnement pour essayer d'augmenter la pression dans les points de calage de la chaîne

d'approvisionnement. Après avoir communiqué les principales conclusions de la première phase à tous les fournisseurs participants, dormakaba réexamine le projet pour essayer d'impliquer davantage de fournisseurs au cours de l'exercice 2023/24.

C.5 Accès au recours

Comme indiqué dans le Code de conduite de la société, dormakaba s'engage à fournir aux détenteurs de droits un accès à un recours. Le processus de remédiation du travail des enfants détaillé dans la Directive Groupe Travail Responsable en constitue un exemple frappant. Le processus détermine que tout enfant trouvé travaillant dans des locaux de dormakaba doit avoir accès à des contrôles médicaux, à un soutien financier pour l'achèvement de la scolarité obligatoire et au maintien de son revenu jusqu'à ce qu'il devienne admissible à travailler. Lorsque cela est légalement et pratiquement possible, l'enfant est transféré à un programme d'apprentissage en milieu de travail. Conformément au [ILO-IOE Guide for Business](#) Guide de l'OIT pour les entreprises, dormakaba s'efforce 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 correction ci-dessus. En ce qui concerne le reste de la base de fournisseurs, dormakaba s'attend à ce que tous ses fournisseurs s'assurent de la correction adéquate de tout enfant ouvrier trouvé dans leurs propres opérations ou chaîne d'approvisionnement.

Un autre exemple d'efforts de remédiation chez dormakaba est le processus de remboursement contenu dans la Directive Groupe Zéro Frais de Recrutement, qui répond aux risques liés aux travailleurs migrants identifiés lors de l'évaluation de l'importance des droits de la personne. En effet, les travailleurs migrants sont connus pour être un groupe particulièrement vulnérable dans les chaînes de valeur d'aujourd'hui. Ils sont souvent confrontés à un traitement inégal, à la discrimination et à des processus de recrutement abusifs et frauduleux tels que la tromperie sur la nature de l'emploi, la conservation des passeports, les déductions salariales illégales ou les pratiques commerciales contraires à l'éthique par les agences de recrutement, qui facturent parfois des frais de recrutement élevés et des coûts connexes liés aux prêts qu'ils doivent rembourser. Jusqu'à ce que les travailleurs puissent payer leur dette, ils sont de facto piégés dans la servitude pour dettes, une forme de travail forcé.

L'engagement envers l'assainissement a non seulement été traduit en processus pratiques, mais aussi appliqué à des situations réelles. À la fin de l'exercice 2021/22, dormakaba a constaté que les travailleurs migrants dans son usine de Malaisie avaient en effet payé des frais de recrutement aux agents du travail pendant le processus de recrutement, ce qui a augmenté le risque de travail forcé. En conséquence, au cours de l'exercice 2022/23, la direction locale a mené des entretiens individuels avec tous les travailleurs migrants afin de déterminer les montants qu'ils avaient payés sous forme de frais. En outre, les gestionnaires de l'établissement ont examiné les contrats avec les agents du travail pour s'assurer qu'aucun travailleur ne sera facturé de frais de recrutement restreints à l'avenir.

Actuellement, dormakaba a remboursé la totalité des montants payés par les travailleurs migrants, et l'établissement malaisien s'efforce de ne recourir qu'aux agents du travail qui ont été approuvés par l'Initiative pour un travail responsable. Dans les cas où il n'est pas possible de travailler avec un agent de main-d'œuvre approuvé par la LRL, la direction locale s'assure que l'agent de main-d'œuvre potentiel signe les conditions générales pour les agents de main-d'œuvre et les entrepreneurs. Cette dernière est une clause contractuelle qui impose une politique de zéro frais de recrutement et une obligation expresse de garantir des normes de travail spécifiques et des mesures de diligence raisonnable dès la phase de pré-départ.

C.6 Suivi du rendement

I. Nos propres opérations

L'équipe de développement durable de dormakaba reçoit les résultats de l'audit externe et suit l'avancement des actions correctives tout en encourageant un dialogue continu avec le personnel des sites audités et en communiquant sur le rendement dans l'ensemble de l'entreprise. En outre, conformément aux exigences de la loi allemande sur le contrôle préalable de la chaîne d'approvisionnement, dormakaba est en train d'établir un système de gestion des risques liés aux droits de la personne à l'échelle du groupe, qui consolidera et normalisera les processus de suivi et le suivi de la performance des mesures pour prévenir et atténuer les risques de travail forcé et de travail des enfants.

II. Chaîne d'Approvisionnement

Pour les fournisseurs participant à l'évaluation EcoVadis, les rapports et les statistiques, y compris les principales forces et les domaines d'amélioration ainsi que l'état des mesures correctives, sont visibles dans la plateforme EcoVadis et suivis par les membres du groupe d'experts Fournisseur Développement durable. Pour les audits sur site des fournisseurs, dormakaba reçoit les rapports d'audit, les analyses des causes profondes et les plans d'actions correctives.

C.7 Formation

dormakaba s'efforce de renforcer la capacité des fonctions et de l'organisation en

général à identifier et gérer les risques et les violations des droits de la personne. Au cours de l'exercice 2022/23, des ateliers avec plus de 50 responsables RH de niveau intermédiaire et supérieur ont été organisés pour sensibiliser aux exigences des directives du Groupe sur le travail responsable et le zéro frais de recrutement.

De plus, 107 employés de l'approvisionnement qui travaillent en collaboration avec les fournisseurs ont participé à des programmes de formation liés à nos objectifs de la chaîne d'approvisionnement et qui ont souligné l'importance de leur rôle pour faciliter les évaluations des fournisseurs.

C.8 Communication du rendement

dormakaba communique de manière transparente sa performance en matière de diligence raisonnable des droits de la personne et ses efforts pour éradiquer le travail forcé, le travail des enfants et d'autres formes d'esclavage moderne de sa chaîne de valeur dans son rapport annuel sur la durabilité et dans cette déclaration.

C.9 Engagement avec les intervenants

Dans l'élaboration et la mise en œuvre de son programme de diligence raisonnable en matière de droits de la personne, dormakaba s'engage 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 adresser ses commentaires ou questions directement à sustainability@dormakaba.com

C.10 Mécanisme de règlement des griefs

L'outil d'alerte de dormakaba 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. En outre, l'outil a récemment été mis à jour pour créer une catégorie spécifique pour les violations des droits de la personne. Au cours de l'exercice 2022/23, seuls deux cas signalés étaient liés aux droits de la personne. Des enquêtes sont en cours pour l'un et pour l'autre, le cas a été résolu et des mesures appropriées ont été prises.

D. Approbation

dormakaba s'engage à s'appuyer sur cette approche dans les années à venir en vue de ses responsabilités en tant qu'entreprise citoyenne.



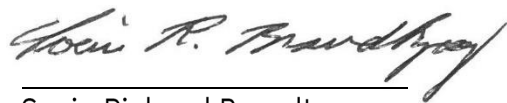
Jim-Heng Lee
Directeur Général, dormakaba

18 août 2023

Les informations contenues dans cette déclaration ont été approuvées par le Conseil d'administration de dormakaba Group et concernent l'exercice 2022/23. Le champ d'application de la présente déclaration couvre les opérations entièrement consolidées dans le monde, y compris celles des filiales directes et indirectes.

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
7 mai 2024