

# **Politique des Droits de l'Homme du Groupe Thinkproject**

## **TABLE DES MATIÈRES**

1	Objectif et Mission .....	2
2	Définitions et Abréviations.....	2
3	Engagement.....	2
4	Domaine d'Application .....	3
5	Responsabilités et Gouvernance.....	3
6	Déclaration .....	3
6.1	Diversité et Inclusion .....	3
6.2	Harcèlement et Discrimination.....	4
6.3	Travail Forcé .....	4
6.4	Santé Mentale.....	4
6.5	Salaires Equitables .....	5
7	MéCanisme de Réclamation .....	5
8	Documents de Référence .....	5
9	Contrôle des Documents .....	5

## 1 OBJECTIF ET MISSION

Au sein du groupe Thinkproject, nous nous efforçons d'avoir un impact environnemental, social et économique positif avec nos produits et d'être un modèle dans nos propres activités. Le développement durable est profondément ancré dans l'ADN de notre entreprise, et nous nous sommes fixés pour mission de devenir un leader reconnu en matière de durabilité dans le secteur de l'Architecture, de l'Ingénierie, de la Construction et des Opérations (AICO). Cela signifie que Thinkproject se développe de manière à s'efforcer de créer une valeur à long terme pour les parties prenantes externes, mais aussi pour ses propres ressources internes, car les employés sont son actif le plus important.

## 2 DEFINITIONS ET ABREVIATIONS

Abréviation	Description
<b>AICO</b>	Architecture, Ingénierie, Construction et Opérations
<b>ONU</b>	Nations Unies
<b>UNGC</b>	Pacte Mondial des Nations Unies
<b>OCDE</b>	Organisation de Coopération et de Développement Economique
<b>OMS</b>	Organisation Mondiale de la Santé
<b>Droits Humains</b>	Les droits de l'homme sont des droits inhérents à tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur sexe, leur nationalité, leur appartenance ethnique, leur langue, leur religion ou tout autre statut. Les droits de l'homme comprennent le droit à la vie et à la liberté, le droit de ne pas être soumis à l'esclavage et à la torture, la liberté d'opinion et d'expression, le droit au travail et à l'éducation, et bien d'autres encore. Tout le monde a droit à ces droits, sans discrimination. <sup>1</sup>

## 3 ENGAGEMENT

Le groupe Thinkproject s'engage, en tant qu'entreprise responsable, à respecter les normes les plus élevées en matière de droits de l'homme dans l'ensemble de son organisation, de ses opérations, de ses activités et de sa chaîne de valeur. La présente politique des droits de l'homme complète le Code de Conduite de l'entreprise et décrit son approche des droits de l'homme et ses attentes vis-à-vis des parties prenantes pour qu'elles promeuvent et appliquent ces droits, contribuant ainsi à créer un impact positif. Thinkproject souhaite s'assurer que tous les employés travaillant pour ou au nom de l'entreprise comprennent et respectent cette politique.

Thinkproject a mis en place une série de programmes et de politiques. Le groupe s'engage à garantir le respect des droits de l'homme dans l'ensemble de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement et, à cette fin, l'entreprise s'engage particulièrement à :

- Intégrer le développement durable dans sa stratégie d'entreprise.
- Respecter toutes les lois et réglementations applicables.
- Signer et respecter les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies.
- Offrir un environnement de travail caractérisé par la diversité, l'égalité des chances, le respect et le bien-être.
- Mesurer et suivre les performances en matière de durabilité et les progrès réalisés par rapport aux objectifs et aux cibles en matière d'environnement, de société et de gouvernance.

En plus de se fonder sur les dix principes de l'UNGC, cette politique suit également la Charte Internationale des Droits, qui comprend la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, le Pacte International Relatif aux Droits Civils et Politiques et le Pacte International relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels. Enfin, elle tient également compte de la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux Principes et Droits Fondamentaux au Travail, des

<sup>1</sup> Comme défini par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS).

## 4 DOMAINE D'APPLICATION

Cette politique s'applique au groupe Thinkproject et à ses filiales. Tous les employés travaillant pour ou au nom du Groupe Thinkproject ont la responsabilité d'adhérer à cette politique, et la société réitère ses attentes envers les parties prenantes pour qu'elles promeuvent et mettent en œuvre ces droits également, contribuant ainsi à créer un impact positif.

## 5 RESPONSABILITES ET GOUVERNANCE

Le PDG du groupe Thinkproject est responsable du respect des droits de l'homme au sein de l'organisation. L'élaboration, la révision régulière de cette politique et la sensibilisation de toutes les parties prenantes à son contenu sont confiées au département Développement Durable de l'entreprise. La Directrice Développement Durable rend compte directement au PDG du groupe et fournit des mises à jour et des recommandations permanentes concernant la politique des droits de l'homme de Thinkproject. De plus, outre, la Directrice Développement Durable consulte régulièrement les autres membres du conseil d'administration de Thinkproject sur des sujets spécifiques liés aux droits de l'homme, lorsque cela est nécessaire.

Le PDG a le pouvoir de décision et de surveillance ultime en matière de droits de l'homme au sein de Thinkproject. Lorsque la situation l'exige, le PDG transmettra les risques, les problèmes et les sujets qui doivent être discutés par l'équipe de direction ou le conseil d'administration pour obtenir des informations et des conseils.

## 6 DECLARATION

Le groupe Thinkproject concentre ses efforts sur les droits de l'homme décrits ci-dessous, qui présentent la plus grande pertinence pour son modèle d'entreprise ainsi que le plus grand potentiel de risque pour l'organisation. Cinq problèmes ont été identifiés : Diversité et intégration, Harcèlement et discrimination, Travail forcé, Santé mentale et Salaires équitables. Ils sont traduits en exigences politiques exposées ci-dessous, ou dans les politiques individuelles respectives disponibles sur le site Web de Thinkproject ou sur demande auprès du département Développement Durable de l'entreprise.

Nous invitons nos parties prenantes à prendre en compte la liste des domaines d'intervention ci-dessous pour identifier les droits de l'homme les plus menacés dans leurs propres activités quotidiennes - la liste peut varier en fonction de leurs activités, de leurs évaluations et de leur secteur d'activité. Enfin, nous invitons nos parties prenantes à nous contacter afin de les accompagner dans cette démarche, en gardant toujours à l'esprit la création d'une valeur partagée et d'un impact positif.

### 6.1 Diversité et Inclusion

Toutes les personnes, indépendamment de leur sexe, de leur âge, de leur race, de leur origine ethnique, de leur religion, de leur statut marital, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur expérience, de leur statut socio-économique, de leurs capacités, doivent bénéficier de chances équitables et égales en matière de recrutement, de rémunération et de développement de carrière. Ils doivent être valorisés, acceptés et traités de manière égale dans l'organisation, quelles que soient leurs différences.

Thinkproject croit fermement que la diversité est essentielle pour promouvoir et développer un environnement de travail riche, où tous les employés se sentent à leur place : renforcer la position de l'entreprise en tant que société diverse et inclusive s'aligne sur ses croyances et ses valeurs et contribue au succès commercial à long terme, favorise l'innovation et soutient l'engagement et la productivité des employés. La diversité permet au Groupe Thinkproject de mieux comprendre

et de mieux répondre à l'évolution de ses clients dans le monde entier et de s'adapter aux changements culturels et sociétaux.

Ce droit de l'homme identifié est conforme aux principes énoncés dans le Code de Conduite de l'entreprise, la politique de non-discrimination et de lutte contre le harcèlement et le rapport sur la diversité et l'inclusion. Veuillez consulter ces documents spécifiques qui décrivent en détail les engagements, les ambitions et l'approche du groupe Thinkproject pour contribuer à la diversité et à l'inclusion.

## 6.2 Harcèlement et Discrimination

La discrimination est le traitement injuste d'une personne par rapport à une autre, fondé sur l'origine ethnique, le sexe, la couleur de peau, la religion, les opinions politiques, le handicap, la situation familiale, l'orientation sexuelle, la race, l'âge, la nationalité, l'état civil, l'origine sociale et les conditions médicales physiques, mentales et sensibles. Le harcèlement peut prendre de nombreuses formes, notamment des activités de représailles ou d'intimidation ou des comportements hostiles tels qu'un langage offensant ou des plaisanteries inappropriées. Il comprend également le harcèlement moral et sexuel, les comportements sexistes et les brimades.

Toute forme d'intimidation et de harcèlement est interdite au sein du groupe Thinkproject. Cela inclut tout comportement ou commentaire inapproprié d'une personne à l'égard d'une autre personne, dont la personne savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'il entraînerait l'humiliation ou l'intimidation de cet employé. Thinkproject croit fermement que le harcèlement et la discrimination sont destructeurs de l'environnement d'équipe et de la culture d'entreprise que l'on cherche à favoriser et peuvent entraîner une perte de motivation, une baisse de productivité et un manque de confiance envers les collègues et la direction au travail. Tout employé a le droit de former ou d'adhérer librement à un syndicat afin d'exprimer ses griefs dans le cadre de conventions collectives.

Ce droit de l'homme identifié est conforme aux principes énoncés dans le code de conduite, la politique de non-discrimination et de lutte contre le harcèlement et le rapport sur la diversité et l'intégration de l'entreprise. Veuillez consulter ces documents spécifiques qui décrivent en détail les engagements, les ambitions et l'approche de Thinkproject pour répudier le harcèlement et la discrimination.

## 6.3 Travail Forcé

Le travail forcé est souvent appelé *esclavage moderne* ou *traite des êtres humains* et désigne un travail ou un service qui est imposé à une personne sous la menace d'une sanction et que cette personne n'a pas offert volontairement. Les cas d'esclavage moderne dans les chaînes d'approvisionnement et les opérations des entreprises sont apparemment en augmentation dans différents secteurs, y compris celui de la construction, ce dont Thinkproject est conscient. L'entreprise interdit strictement toute forme de travail forcé.

Le groupe Thinkproject attache une grande importance à l'attention des parties prenantes qui pourraient être exposées à de telles pratiques et, par conséquent, à la cartographie et à l'identification des risques associés afin de trouver des solutions dans le cas où le travail forcé pourrait être employé.

Ce droit de l'homme identifié est conforme aux principes énoncés dans le Code de Conduite de l'entreprise. Veuillez consulter ce document spécifique qui décrit en détail les engagements, les ambitions et l'approche du groupe Thinkproject en matière d'interdiction du travail forcé.

## 6.4 Santé Mentale

La santé mentale est un état de bien-être dans lequel un individu prend conscience de ses propres capacités, peut travailler de manière productive, peut faire face au stress normal de la vie et est capable d'apporter une contribution à sa communauté. La santé mentale a longtemps été stigmatisée dans les organisations, et n'a pas été prise aussi au sérieux que la santé physique - mais les choses évoluent aujourd'hui, et le groupe Thinkproject s'est employé à sensibiliser à la santé mentale en améliorant la capacité d'adaptation, la résilience et en donnant accès à des services spécifiques pour aider à résoudre ce problème.

Le groupe Thinkproject estime qu'un environnement de travail sain, où chaque employé peut se sentir bien, confiant et être lui-même, est une priorité. Une bonne santé mentale favorise l'innovation, la créativité, la motivation et peut contribuer à augmenter la productivité. C'est pourquoi l'entreprise a mis en place des mesures spécifiques pour promouvoir la santé et le bien-être de ses employés et fournir un soutien continu aux employés et à tous les responsables. En plus, Thinkproject

évalue les risques et surveille les progrès réalisés par rapport aux engagements de l'entreprise et l'efficacité des initiatives, à la fois avec les ressources internes du département des Ressources Humaines et avec un soutien externe, par le biais d'une enquête annuelle auprès des employés menée par le prestataire de services indépendant "Great Place to Work" afin d'obtenir des informations sur la façon dont les employés perçoivent leur environnement de travail et leur santé mentale.

Ce droit de l'homme identifié est conforme aux principes énoncés dans le Code de Conduite de l'entreprise. Veuillez consulter ces documents spécifiques qui décrivent en détail les engagements, les ambitions et l'approche de Thinkproject pour contribuer à la santé mentale des employés.

## 6.5 Salaires Équitables

Le salaire équitable fait référence à une rémunération fixée au moins à un niveau viable et reflétant les pratiques du marché, offrant une récompense et une reconnaissance adéquates du travail d'un employé. Le salaire équitable contribue à un travail décent, à un niveau de vie décent et à des salaires compétitifs reflétant les pratiques du marché pour attirer et retenir les meilleurs talents.

Thinkproject garantit un salaire de subsistance - défini conformément aux meilleures pratiques - à tous les employés, qui couvre leurs besoins fondamentaux. En outre, le département des Ressources Humaines de l'entreprise a développé une stratégie interne d'acquisition des talents qui met l'accent et met en place des plans d'action précis pour continuer à attirer les talents et les rémunérer équitablement. Cette stratégie est en constante évolution.

Ce droit de l'homme identifié est conforme aux principes énoncés dans le code de conduite de l'entreprise, l'analyse interne de l'égalité de rémunération et la stratégie interne d'acquisition de talents. Veuillez consulter le Code de Conduite en particulier qui décrit les engagements, les ambitions et l'approche de Thinkproject en matière d'attribution de salaires équitables aux employés.

## 7 MECANISME DE RECLAMATION

Chaque partie prenante interne ou externe de Thinkproject est censée signaler toute violation des normes énoncées dans la politique des droits de l'homme. Toute personne a la possibilité de soumettre un rapport anonyme par le biais du système de dénonciation du Groupe Thinkproject sur le lien suivant : <https://thinkproject.integrityline.com/>.

Les détails des procédures et des processus de signalement se trouvent dans la politique de dénonciation correspondante, qui peut être consultée via le même lien. Tous les rapports, y compris les références au dénonciateur, seront traités de manière confidentielle et conformément aux lois applicables.

## 8 DOCUMENTS DE REFERENCE

- Rapport sur la Diversité et l'Inclusion
- Politique sur la Liberté d'Association
- Politique de Non-Discrimination et de Lutte contre le Harcèlement
- Politique de Dénonciation

## 9 CONTROLE DES DOCUMENTS

Version	Date	Auteur	Approuvé par	Détails des modifications apportées
1.0	29.07.2022	Marc Kiesser	Anne-Aurélié Duval Patrik Heider	Première version