



**POLITIQUE RELATIVE AUX DROITS DE  
L'HOMME ET AUX CONDITIONS DE  
TRAVAIL DU GROUPE UTAC**



Au sein du Groupe UTAC, nous sommes fiers de nos valeurs d'expertise, d'innovation et d'intégrité.

La Politique relative aux droits de l'homme et aux conditions de travail de UTAC vise à garantir que les collaborateurs, les fournisseurs et les sous-traitants soient traités avec dignité, équité et respect. La politique énonce les responsabilités de UTAC en matière de respect et de protection des droits de l'homme et l'engagement du Groupe UTAC à maintenir des normes élevées de conduite et de conformité juridique.

## PÉRIMÈTRE

La présente politique s'applique à tous les collaborateurs, fournisseurs, sous-traitants et filiales de UTAC ainsi qu'aux coentreprises dont UTAC a le contrôle opérationnel.

Tous les collaborateurs sont concernés : CDI et CDD, à temps plein et à temps partiel, travailleurs étrangers, étudiants, intérimaires et tout autre type de travailleur.

Si nécessaire, UTAC cherchera des orientations complémentaires dans la Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

### 1. Interdiction du travail des enfants

UTAC s'engage à ne pas employer ou exploiter des enfants qui n'ont pas l'âge minimum légal pour travailler selon la législation de chacun des pays où nous intervenons.

L'âge minimum d'admission à l'emploi s'applique à toute personne qui a quitté le système scolaire obligatoire et qui peut encore faire l'objet de restrictions en matière d'horaires et de conditions de travail. UTAC peut avoir recours à des programmes légitimes d'apprentissage et d'expérience en milieu professionnel pour soutenir la croissance socio-économique du Groupe et des communautés où il est implanté. Ces programmes seront conformes à toutes les lois et réglementations applicables et seront organisés en coopération avec des écoles et des instituts de formation. Il conviendra de veiller particulièrement à ce que ces jeunes effectuent un travail approprié, qu'ils soient entièrement protégés et qu'ils reçoivent une formation et des instructions de sécurité adéquates. UTAC définit un « jeune travailleur » comme toute personne âgée de 16 à 24 ans selon les directives de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et la réglementation spécifique au pays.



UTAC n'emploiera pas de jeunes travailleurs pour un travail dangereux, un travail de nuit ou des heures supplémentaires, ni pour un travail incompatible avec le développement personnel du jeune travailleur. Le développement personnel recouvre la santé ainsi que le développement physique, mental ou social d'un jeune travailleur. UTAC se conformera à toutes les réglementations nationales spécifiques concernant les jeunes travailleurs.

Les jeunes travailleurs doivent toujours être protégés contre la violence et les abus.

Si un jeune travailleur est employé, son intérêt devra toujours rester la priorité.

## **2. Esclavage moderne et interdiction du travail forcé**

UTAC applique une politique de tolérance zéro envers l'esclavage moderne, la traite des êtres humains et le travail ou le service forcé. Cela comprend, sans s'y limiter, le fait de transporter, héberger, recruter, transférer ou accueillir des personnes en faisant usage de menaces, de force, de coercition, de tromperie, d'enlèvement ou de fraude, le travail forcé de personnes placées dans une institution ou le travail obligatoire, y compris le travail comme moyen de coercition politique ou d'éducation.

Tous les collaborateurs ont le droit de conclure une relation de travail de leur plein gré.

## **3. Droit d'organisation et de négociation collective**

UTAC reconnaît et respecte la liberté dont disposent ses collaborateurs de choisir d'adhérer à une organisation syndicale.

L'emploi d'un collaborateur ne peut pas être subordonné à son adhésion ou non-adhésion à un syndicat ni être conditionné au fait qu'il/elle quitte un syndicat. En outre, le fait pour un collaborateur d'appartenir à un syndicat ne pourra pas être la cause de son licenciement ni donner lieu à d'autres mesures préjudiciables. UTAC n'interférera pas avec les organisations syndicales et ne prendra pas d'autres mesures dans le but de placer ces organisations sous son contrôle.

UTAC et les organisations syndicales concernées coopéreront de manière constructive et de bonne foi. Même en cas de litige, l'objectif sera toujours de maintenir une coopération viable à long terme. Cela implique notamment le respect mutuel des engagements convenus.

Le recours à une main-d'oeuvre temporaire externalisée sera conforme aux lois et réglementations locales en vigueur.



## 4. Égalité des chances / Non-discrimination

UTAC s'engage en faveur d'une culture du travail inclusive, appréciant et reconnaissant que tous les individus sont singuliers et précieux et doivent être respectés pour leurs capacités individuelles. UTAC n'accepte aucune forme de harcèlement ou de discrimination fondée sur le sexe, la religion, l'appartenance à une prétendue race, l'origine nationale ou ethnique, le milieu culturel, le groupe social, le handicap, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge ou les opinions politiques.

UTAC assurera l'égalité des chances en matière d'emploi et traitera tous les collaborateurs de manière équitable. Les collaborateurs et les entités opérationnelles de UTAC n'utiliseront que le mérite, les qualifications et d'autres critères professionnels comme base pour prendre les décisions relatives aux candidats pour le recrutement et les collaborateurs pour la formation, la rémunération, la promotion, etc...

Veillez consulter la politique et les procédures du Groupe UTAC en matière d'équité, d'inclusion et de diversité pour plus de détails, ou contactez votre responsable RH local pour tout complément d'information ou préoccupation dans ce domaine.

## 5. Rémunération

Il est reconnu et convenu que tous les collaborateurs de UTAC ont droit à une rémunération adéquate. La rémunération et tous les autres avantages reposent sur le principe d'équité et sont conformes aux normes juridiques nationales ainsi qu'aux normes édictées par des entités nationales ou par les conventions collectives de l'entreprise.

UTAC rémunèrera les collaborateurs au titre des heures supplémentaires conformément aux lois et réglementations locales applicables, y compris celles relatives au salaire minimum, aux heures supplémentaires et aux avantages légaux.

UTAC fournira à ses collaborateurs une rémunération permettant de maintenir un niveau de vie décent, ce qui recouvre le nécessaire pour se nourrir, se vêtir et se loger de manière adéquate et pour l'amélioration continue de leurs conditions de vie, telles que définies par l'art. 11.1 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

## 6. Durée du travail, congés payés et avantages complémentaires

UTAC veille à respecter les réglementations nationales et les accords régissant les horaires de travail, les heures de repos, les jours de travail consécutifs maximum et les congés payés réguliers.



Les heures supplémentaires sont effectuées sur la base du volontariat, sauf si une convention collective ou une loi locale spécifique les autorisent sous certaines conditions.

UTAC fournira aux collaborateurs un bulletin de salaire comportant des renseignements adéquats pour pouvoir vérifier la rémunération du travail effectué pendant chaque période de paie.

UTAC peut offrir aux collaborateurs une gamme d'avantages supplémentaires en fonction des lois et règlements ou des normes sectorielles en vigueur dans chaque pays où nous intervenons. Ces avantages seront basés sur les évaluations actuelles des besoins et clairement communiqués à tous les collaborateurs, s'agissant des conditions d'accès et des modalités de traitement.

Toute modification proposée du temps de travail et des congés payés fera l'objet de consultations, d'examen et de processus syndicaux opportuns.

## 7. Recrutement éthique

UTAC s'engage à recruter ses futurs collaborateurs de manière éthique et dispose de procédures RH solides qui respectent toutes les exigences légales et les bonnes pratiques. UTAC et ses fournisseurs et agents associés doivent donc :

- S'abstenir de conserver, détruire, dissimuler, confisquer les documents d'identité des collaborateurs ou refuser l'accès à ceux-ci, sauf si la loi applicable l'exige ;
- S'assurer que les collaborateurs ne doivent pas payer des frais de recrutement ou des frais connexes de quelque type que ce soit pour accéder à leur emploi ;
- S'assurer que tous les collaborateurs reçoivent une notification écrite décrivant leurs conditions de travail ou veiller à ce que celles-ci leur soient expliquées dans la langue d'exécution du contrat ;
- Ne pas exercer de discriminations dans le cadre des offres d'emploi, de l'évaluation des candidatures, des entretiens ou généralement au cours de l'embauche des collaborateurs.

## 8. Santé et sécurité au travail

UTAC s'engage à offrir et à maintenir un environnement de travail sûr et sain conformément à la législation nationale. La société cherche à améliorer continuellement ses performances et ses procédures en matière de santé et de sécurité au travail et propose un programme de formation et sensibilisation pour apprendre aux collaborateurs de UTAC à assurer la sécurité et celle d'autrui.



Veillez consulter la politique et les procédures de santé et sécurité du Groupe UTAC pour plus de détails, ou contactez votre responsable santé et sécurité local pour plus d'informations ou pour faire part de toute préoccupation dans ce domaine.

## 9. Dénonciation d'infractions

Si vous êtes témoin d'une infraction ou soupçonné une personne d'agir en infraction à l'un des points clés de la présente politique, reportez-vous en premier lieu à la Politique de dénonciation des dysfonctionnements du Groupe UTAC pour plus d'informations sur la marche à suivre. P.

## ADOPTION ET EXAMEN

La présente politique prend effet immédiatement et sera revue autant que nécessaire ou au moins tous les 3 ans par le Groupe, la responsabilité en incombant aux personnes / organes suivants :

- VP People, ESG and Internal Communication
- Comité exécutif

Cette procédure de révision permettra de faire en sorte que la politique suive l'évolution de la législation en vigueur, des normes du travail et des bonnes pratiques telles qu'elles doivent être appliquées au sein du Groupe UTAC et dans les pays où nous intervenons.

Si vous souhaitez discuter des pratiques relatives aux Droits de l'Homme et aux Conditions de travail abordées dans la présente politique ou y contribuer, veuillez vous adresser au Représentant local des RH, au Responsable ESG, au *VP People, ESG and Internal Communication* ou contactez [esg@utac.com](mailto:esg@utac.com).

**Signature:**

**Date:**

15/5/25

Connor McCormack

Group CEO, UTAC