



CODE DE CONDUITE DES TIERS

1. Objet et champ d'application

Chez Cooper Consumer Health (ci-après désigné individuellement ou collectivement « CCH » ou « nous »), nous nous engageons à Favoriser une vie plus saine (« notre Mission ») pour tous, non seulement à travers nos produits d'automédication, mais également à travers nos activités et notre impact sur le monde qui nous entoure.

Afin de contribuer positivement à cette Mission, nous souhaitons travailler selon les normes éthiques les plus élevées et veiller à ce que nos produits soient fabriqués de manière responsable sur le plan environnemental, en utilisant des matériaux et des pratiques durables qui limitent les déchets et la pollution.

Chez CCH, nous voulons être une véritable force positive. Nous nous efforçons de laisser le monde dans un meilleur état que celui dans lequel nous l'avons trouvé en développant des marques de santé durables et en aidant les consommateurs à mieux prendre soin d'eux-mêmes.

Pour contribuer à cette Mission, nous avons élaboré le présent Code de conduite des tiers (« le Code »), applicable aux tiers et à leurs employés (« les Tiers ») qui contractent avec une entité du Groupe CCH ou qui fournissent des biens ou des services à celle-ci.

En concluant un contrat avec CCH, chaque Tiers s'engage automatiquement à respecter des normes de travail et des principes d'éthique des affaires équivalents à ceux décrits dans le présent Code.

En cas de contradiction entre les dispositions d'un contrat et celles du présent Code, les parties conviennent que les dispositions du présent Code prévaudront pour les questions concernées.

2. Gouvernance

Le présent Code définit les normes d'éthique des affaires attendues par CCH. Il a été approuvé et soutenu par nos plus hautes instances dirigeantes.

Le Code reflète les valeurs d'intégrité et de responsabilité de CCH et nous permet d'assumer notre responsabilité commune dans la construction d'un avenir plus sain.

CCH réexaminera le présent Code au moins une fois par an afin de tenir compte des évolutions des politiques internes, des lois et des réglementations applicables, et de s'assurer qu'il demeure adapté à nos activités et à notre organisation.

Toute modification apportée au présent Code sera communiquée sur le site internet institutionnel de CCH (lien à insérer).

3. Les principes applicables

Tous nos Tiers doivent respecter les lois et réglementations applicables dans les pays où ils exercent leurs activités, notamment celles relatives aux droits humains, aux relations de travail et à l'emploi, à la lutte contre la corruption, à la qualité, à la santé et à la sécurité, à l'environnement ainsi que, le cas échéant, au bien-être animal.

Lorsque les lois ou réglementations locales sont en conflit avec les principes énoncés ci-dessous, les Tiers doivent rechercher les moyens permettant d'appliquer les principes offrant le niveau de protection le plus élevé aux travailleurs et à l'environnement, dans le respect des lois applicables.

Notre Code s'inspire notamment de la Déclaration internationale des droits de l'Homme, de la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail et des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme.

3.1 Questions relatives aux employés

Les Tiers doivent traiter tous leurs employés avec équité et dignité et respecter les exigences suivantes :

a. Élimination du travail forcé ou obligatoire

Les Tiers ne doivent recourir à aucune forme de travail forcé, obligatoire ou contraint.

Ils doivent prendre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer qu'ils ne contribuent pas à l'utilisation du travail forcé ou obligatoire et n'en tirent aucun bénéfice, que ce soit au sein de leur propre organisation ou de leur chaîne d'approvisionnement.

Les Tiers doivent mettre en œuvre des procédures leur permettant de respecter les législations les plus strictes en matière d'esclavage moderne et de traite des êtres humains, quel que soit le pays concerné.

b. Interdiction du travail des enfants

Les Tiers ne doivent recourir à aucune forme de travail des enfants contraire aux lois et réglementations nationales ou internationales applicables.

Toute forme d'exploitation des enfants est strictement interdite.

Les Tiers doivent mettre en place des mécanismes robustes de vérification de l'âge dans le cadre de leurs processus de recrutement.

Les Tiers sont tenus d'informer immédiatement CCH s'ils identifient une situation de travail des enfants dans leurs propres établissements ou chez l'un de leurs sous-traitants.

c. Rémunération équitable et durée du travail

Les Tiers doivent rémunérer équitablement leurs employés en leur versant des salaires et avantages appropriés et en leur offrant des conditions de travail justes, selon des modalités de rémunération transparentes.

Les rémunérations doivent être conformes aux lois applicables en matière de salaire.

Les Tiers doivent fournir à tous les travailleurs des informations écrites, claires et compréhensibles concernant leurs conditions d'emploi, notamment leurs modalités de rémunération.

d. Environnement de travail sûr et sain

Les Tiers doivent fournir à leurs employés un environnement de travail sûr, sain et respectant les règles d'hygiène afin de prévenir les accidents et les atteintes à la santé au travail.

Ils doivent dispenser régulièrement à leurs employés, y compris aux nouveaux arrivants et aux salariés affectés à de nouvelles fonctions, des formations en matière de santé et de sécurité. Ces formations doivent être documentées et tracées.

Les Tiers doivent également garantir le stockage sécurisé des produits chimiques lorsque cela est applicable, mettre en place des programmes robustes de prévention et de protection contre l'incendie et disposer de plans d'urgence adaptés portés à la connaissance des employés.

e. Liberté d'association et négociation collective

Les Tiers doivent respecter la liberté d'association ainsi que le droit à la négociation collective.

Ils doivent permettre aux employés d'exprimer librement leurs préoccupations et de négocier leurs conditions de travail.

f. Non-discrimination et égalité des chances

Les Tiers doivent s'abstenir de toute discrimination, notamment en matière de recrutement, de promotion, de rémunération, de primes ou plus généralement dans leurs comportements au sein du lieu de travail.

Les politiques, procédures et pratiques des Tiers doivent être appliquées de manière équitable et ne pas avoir d'impact défavorable sur un groupe particulier d'employés ou de candidats.

Dans la mesure du possible, elles doivent promouvoir la diversité, l'inclusion, l'égalité des chances et le respect des personnes. Aucune discrimination ou forme de harcèlement ne doit être tolérée en raison notamment de l'origine ou de la race, d'un handicap, des convictions religieuses, de l'orientation sexuelle, de l'âge ou du sexe.

g. Harcèlement et violence au travail

Les Tiers doivent offrir un environnement de travail exempt de harcèlement et d'intimidation et garantir la sécurité de tous les employés.

Ils ne doivent tolérer aucun comportement de harcèlement susceptible d'entraver les performances professionnelles d'une personne ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

Les Tiers doivent appliquer une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de violence au travail. Ils doivent également interdire tout langage harcelant, offensant ou menaçant, quel que soit le mode de communication utilisé.

h. Protection de la vie privée des employés

Les Tiers doivent protéger la confidentialité et la sécurité des données à caractère personnel de leurs employés ainsi que des autres personnes concernées en mettant en œuvre des mesures de protection appropriées.

Toute communication ou divulgation de données à caractère personnel doit être strictement limitée aux finalités pour lesquelles ces données ont été collectées ou reçues, afin de préserver les droits des personnes concernées.

Toute divulgation de données à caractère personnel doit être effectuée conformément aux lois applicables en matière de protection des données.

3.2 Pratiques commerciales éthiques

Les Tiers ont l'interdiction stricte de se livrer, directement ou indirectement, à toute forme de corruption ou de pot-de-vin à l'égard des employés de CCH ou de tout autre tiers.

Les Tiers doivent respecter l'ensemble des lois et réglementations applicables en matière de lutte contre la corruption et être en mesure de démontrer leur conformité à ces exigences lorsqu'elle leur est demandée.

Cette obligation inclut également le respect des lois et réglementations applicables en matière de lutte contre le blanchiment d'argent.

Par ailleurs, les Tiers ne doivent offrir aux employés de CCH aucun cadeau ni aucun autre avantage personnel résultant de leur relation d'affaires avec le Tiers, à l'exception de cadeaux ou avantages de très faible valeur dont le montant n'excède pas 50 euros.

Les Tiers doivent également éviter toute situation de conflit d'intérêts, réel ou apparent, dans le cadre de leurs relations d'affaires.

Si un Tiers a connaissance d'un conflit d'intérêts, il doit en informer CCH sans délai.

3.3 Qualité, santé, sécurité et environnement

Les Tiers doivent se conformer à l'ensemble des réglementations applicables en matière de qualité, de santé, de sécurité et d'environnement.

Toutes les autorisations, licences, déclarations et enregistrements requis doivent être obtenus, maintenus en vigueur et tenus à jour.

Les Tiers doivent également satisfaire à toutes leurs obligations opérationnelles et de reporting.

Les Tiers doivent identifier, évaluer et gérer leur impact environnemental. Ils sont tenus de prendre en compte les enjeux environnementaux à chaque étape de la fabrication des produits ou de la fourniture des services destinés à CCH.

a. Déchets et émissions

Les Tiers doivent disposer de systèmes permettant de garantir la manipulation, le transport, le stockage, le recyclage, la réutilisation et la gestion sécurisés des déchets, des émissions atmosphériques et des rejets d'eaux usées.

Tout déchet, rejet d'eaux usées ou émission susceptible d'avoir un impact négatif sur la santé humaine ou sur l'environnement doit être correctement géré, contrôlé et traité avant son rejet dans l'environnement, conformément aux lois et réglementations locales applicables.

b. Gestion responsable des impacts environnementaux

Les Tiers doivent s'efforcer d'éviter les émissions atmosphériques et les rejets dans l'eau ou, lorsque cela n'est pas possible, de les réduire ou d'en atténuer les effets.

Ils doivent assurer le traitement, le stockage, le transport, l'utilisation, le rejet ou l'élimination des déchets solides et des sous-produits dans des conditions sûres et maîtrisées.

Lorsque cela est possible, les Tiers doivent rechercher des solutions de fabrication ou de production plus durables.

3.4 Protection des données personnelles

Les Tiers doivent protéger la confidentialité et la sécurité des données personnelles et des informations sensibles conformément aux lois applicables et aux normes du secteur, telles que le Règlement général sur la protection des données (RGPD) ou tout autre cadre pertinent en matière de protection des données.

Cette obligation inclut la mise en œuvre de mesures garantissant la collecte, le traitement, le stockage et la transmission sécurisés des données.

Les Tiers doivent également prévenir tout accès non autorisé, toute divulgation non autorisée ou toute utilisation abusive des informations.

Toute violation de données à caractère personnel doit être signalée sans délai aux autorités compétentes et aux parties concernées conformément aux lois et réglementations applicables.

3.5 Bien-être animal

Les expérimentations animales ne doivent être réalisées que lorsqu'elles sont légalement requises et après que tous les efforts raisonnables ont été entrepris pour réduire le nombre d'animaux utilisés et améliorer les procédures afin de limiter au maximum la souffrance animale.

Lorsque des méthodes alternatives scientifiquement valides et acceptées par les autorités réglementaires existent, elles doivent être privilégiées.

4. Conformité, manquements, actions correctives et droit de résiliation

CCH exige de ses Tiers ainsi que de leurs sous-traitants qu'ils respectent le présent Code.

Les Tiers doivent connaître, comprendre et mettre en place les processus nécessaires pour assurer le respect des lois applicables et des principes d'éthique des affaires dans toutes les juridictions où ils exercent leurs activités.

Nous demandons aux Tiers de prendre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer que le présent Code est communiqué au sein de leur organisation et mis à la disposition de leurs employés et sous-traitants.

Sous réserve d'un préavis raisonnable, les Tiers doivent être en mesure de démontrer comment ils surveillent, évaluent, contrôlent et améliorent leur niveau de conformité au présent Code, tant au sein de leur organisation qu'auprès de leurs propres sous-traitants.

Tout Tiers est encouragé à signaler à notre Société toute préoccupation ou toute violation, avérée ou potentielle, du présent Code par l'intermédiaire des canaux de signalement mis à sa disposition.

Toute mesure de représailles à l'encontre d'une personne ayant effectué un signalement de bonne foi est strictement interdite.

CCH se réserve le droit de recourir à des auditeurs ou à toute autre source externe indépendante afin d'évaluer les performances des Tiers et de vérifier l'exactitude des informations qu'ils ont fournies.

Ces évaluations sont réalisées selon une approche fondée sur les risques. Dans ce cadre, différents critères peuvent être pris en compte, notamment la taille du Tiers, l'importance de la relation commerciale ou la nature de ses activités, lorsque ces éléments sont susceptibles d'indiquer un niveau plus élevé de risque en matière de durabilité ou de conformité.

Si un Tiers et/ou l'un de ses sous-traitants ne respecte pas les dispositions du présent Code, le Tiers concerné doit mettre en œuvre sans délai les mesures correctives appropriées.

Tout manquement persistant aux exigences du présent Code ou toute absence de mise en œuvre de mesures correctives adéquates par un Tiers ou l'un de ses sous-traitants constituera un manquement grave à tout contrat conclu avec CCH.

Dans une telle situation, CCH se réserve le droit de résilier immédiatement le contrat concerné, sans qu'aucune indemnité ou compensation ne soit due par CCH du fait de cette résiliation anticipée.