

## Déclaration sur le respect des droits humains

Dans les pays dans lesquels Eiffage exerce ses activités, nous nous engageons à respecter les droits humains internationalement reconnus.

Notre approche se réfère notamment à la Déclaration universelle des droits de l'homme, au Pacte mondial des Nations Unies (Global Compact), aux conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT), aux principes directeurs de l'OCDE s'appliquant aux multinationales, aux principes directeurs des Nations Unies (ONU) relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, au règlement sur la taxonomie européenne, à la loi française sur le devoir de vigilance de 2017 et à la loi sur l'esclavage moderne du Royaume-Uni de 2015.

La présente déclaration a pour but de rappeler nos principaux engagements et de décrire notre démarche en matière de respect des droits humains en complément de notre déclaration sur l'esclavage moderne et la traite des êtres humaines de 2022.

### À propos des droits humains

Les droits humains sont des droits inaliénables et universels. Chaque individu peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamées sans distinction aucune notamment de race, de sexe, de nationalité, d'origine ethnique, de langue, de religion ou de toute autre situation.

Ils recouvrent un très large spectre de droits définis par les textes internationaux de défense et de protection des droits de l'homme, et en particulier la « Charte internationale des droits de l'homme », composée de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international sur les droits civils et politiques (le droit à la vie ; le droit de ne pas être soumis à la torture et à l'esclavage ; le droit au respect de la vie privée ; la liberté de pensée, de conscience et de religion ; la liberté d'opinion et d'expression...) et du Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels (le droit au travail et à des conditions justes et favorables de travail ; le droit à la non-discrimination et à l'égalité entre les hommes et les femmes ; la liberté syndicale et le droit de grève ; le droit à l'éducation...).

### Notre engagement en matière du respect des droits humains

Nous nous engageons sans équivoque à respecter les droits humains.

Notre engagement couvre toutes les personnes travaillant pour Eiffage dans le monde, y compris celles en expatriation ou détachement, les sous-traitants, les fournisseurs, les consultants, les travailleurs temporaires, les candidats à un emploi, les personnes travaillant pour Eiffage via un tiers et celles qui interagissent avec nous à tous les niveaux.

Chez Eiffage, nous sommes déterminés à rester vigilants à ce que, nos entités, nos fournisseurs, nos prestataires, nos sous-traitants et nos agences d'intérim respectent les engagements du Groupe en matière de droits humains.

Eiffage s'est doté depuis de nombreuses années de règles éthiques internes et externes, appliquées par les parties prenantes concernées, dont, et en tout premier lieu, par les collaborateurs du Groupe.

**La charte des valeurs** qui énonce les principes intangibles que tout collaborateur doit connaître et respecter, a été publiée en 2019 et traduite dans les principales langues des filiales du Groupe à l'étranger.

Les six valeurs ont été réaffirmées et leur contenu redéfini :

- **L'exemplarité**, quelles que soient les circonstances, agir de façon éthique, en conscience et dans le strict respect des règles ;
- **La confiance** en tout collaborateur, entre métiers du Groupe et dans la relation avec les parties prenantes ;
- **La responsabilité**, chacun étant à son niveau garant des ressources humaines et matérielles dont on lui a confié la charge ;
- **La transparence**, l'information donnée devant être fiable et exhaustive et transmise promptement ;
- **La lucidité** qui apporte la garantie d'objectifs réalisables et d'engagements tenus ;
- **Le courage et la pugnacité**, valeurs nécessaires pour surmonter les périodes d'activité plus modérée.

Elles s'appliquent dans l'ensemble des implantations géographiques et assurent le respect des engagements internationaux du Groupe en matière de RSE dont la lutte contre la violation des droits humains.

La totalité des États dans lesquels le Groupe est implanté a ratifié les conventions fondamentales de l'OIT. Eiffage s'implique donc complètement dans le respect de ces règles : liberté syndicale (C87-C98), discrimination (C100-C111) interdiction du travail forcé (C29-C105), salaires minima (C-131) et du travail des enfants (C138-C182).

Concernant les salaires, le Groupe veille à procurer à ses collaborateurs un salaire décent, en application des accords d'entreprise et des conventions collectives de branche applicables dans les pays et les métiers où le Groupe intervient.

Par ailleurs, en adhérant au **Global Compact dès 2005**, Eiffage s'est engagé à intégrer, diffuser et faire progresser les grands principes de l'ONU. Le Pacte mondial invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail et de l'environnement, et de la lutte contre la corruption.

Le Groupe renouvelle chaque année son engagement auprès du secrétaire général de l'ONU en détaillant l'ensemble des actions entreprises pour atteindre les objectifs fixés en cohérence avec les principes du Pacte mondial.

Enfin, Eiffage observe les six étapes clefs d'un processus de due diligence raisonnable en matière de droits de l'homme présentées dans les **Principes Directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme** et s'engage à le renforcer régulièrement en fonction des risques identifiés.

### **Gouvernance du respect des droits humains**

Le devoir de vigilance nécessite une gouvernance transversale compte tenu de l'organisation décentralisée d'Eiffage et de la multitude de métiers en nécessaire interaction, notamment dans les prises de décision.



### Gouvernance globale :

Le comité gouvernance de la conformité du Groupe examine régulièrement le bon déploiement du plan de vigilance et décide des nouvelles actions à engager en matière de respect des droits humains ;

### Par les ressources humaines :

Les directions des ressources humaines des branches déploient une politique de non-discrimination s'inscrivant dans une démarche plus globale de respect des droits humains ;

### Par les achats :

La direction des achats du Groupe met en place une stratégie d'achats responsables et des procédures d'évaluation des fournisseurs conforme à nos engagements en matière de respect des droits humains.

## **Analyse de nos risques en matière de droits humains**

Les risques liés à la violation des droits humains peuvent s'appliquer n'importe où dans nos opérations, que ce soit par le biais d'un emploi direct, de la sous-traitance ou de la fourniture de biens et de matériaux.

Les risques d'atteinte grave aux droits humains, pouvant résulter des activités du Groupe, ont été identifiés et évalués dans le cadre de la cartographie des risques spécifique au devoir de vigilance. Cette cartographie est mise à jour tous les ans et fait l'objet d'une présentation au comité d'audit du Groupe.

Les risques majeurs identifiés relatifs aux droits humains sont les suivants :

- diversité et égalité des chances ;
- dégradation des relations sociales ;
- atteinte aux données personnelles (clients ou collaborateurs).

Une description plus détaillée de ces risques figure au sein de notre document d'enregistrement universel.

Par ailleurs, Eiffage fait face à d'autres risques en matière de droits humains (travail forcé, illégal...) auxquels l'exposition est limitée et qui font l'objet d'un dispositif de maîtrise réduisant leur criticité.

Eiffage exerce ses activités essentiellement en Europe, pays qui disposent d'un bon niveau de maturité et d'une réglementation importante en matière de protection de droits humains. Les principaux risques identifiés d'atteintes graves aux droits humains, sont ainsi évalués comme limités. Des actions spécifiques sont mises en œuvre pour les quelques projets réalisés hors France et Europe.

## **Nos actions en matière de droits humains**

La mise en œuvre par Eiffage de son plan d'actions destiné à identifier et prévenir les atteintes graves aux droits humains du fait de ses activités, est décrite dans son plan de vigilance.

Ce plan a été établi par la direction de la gestion des risques et de la conformité sur la base des contributions de la direction du développement durable et de l'innovation transverse, de la direction des achats et des directions prévention-sécurité et ressources humaines. Il est mis à jour tous les ans et validé par les instances de gouvernance dont le conseil d'administration.

## Actions d'atténuation et de prévention des atteintes graves aux droits humains chez Eiffage :

Les actions d'atténuation des principaux risques d'atteintes graves aux droits humains identifiés, ont été validées par la direction générale et le conseil d'administration d'Eiffage :

### Diversité et égalité des chances :

Facteur reconnu de performance et d'innovation, la diversité des talents constitue une préoccupation centrale pour Eiffage. Le Groupe met en œuvre une politique de ressources humaines volontariste matérialisée par des objectifs chiffrés. Celle-ci a pour objectif de lutter contre toutes les discriminations sur la base des 25 critères de discrimination interdits par la loi, au moyen des actions suivantes :

- initiatives de la fondation Eiffage visant notamment à favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation éloignées de l'emploi, dont celles en situation de handicap ;
- conclusion de partenariats avec les acteurs locaux de l'insertion afin de renforcer l'employabilité des personnes non diplômées ou éloignées de l'emploi ;
- déploiement d'un plan de formation adapté pour les acteurs du recrutement ;
- mise en œuvre de démarches, de plans d'actions et d'accords collectifs spécifiques en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes ;
- note politique diversité, visant à porter l'engagement d'Eiffage à œuvrer pour plus de diversité et d'inclusion en luttant contre toutes les formes de discrimination, signée par le président-directeur général d'Eiffage ;
- nomination d'un directeur en charge de définir et d'animer la politique diversité, égalité des chances sous la responsabilité d'un membre du Comex.

### Dégradation des relations sociales :

Eiffage est déterminé à contribuer aux avancées sociales en promouvant un dialogue social constructif, fondé sur l'organisation et les actions ci-dessous, partout où il est présent :

- dialogue social au niveau du Groupe conduit par le président-directeur général et un directeur des ressources humaines référent ;
- déclinaison dans chaque branche puis par entité rattachée en prenant en compte leur organisation et la diversité des métiers ;
- reconnaissance de la contribution des collaborateurs en les associant aux fruits de la croissance d'Eiffage au travers de l'actionnariat salarié et d'accords d'intéressement ;
- association des représentants du personnel à la stratégie d'Eiffage : présence de deux administrateurs représentant les salariés et d'un représentant des actionnaires salariés au conseil d'administration.

### Atteinte aux données personnelles (collaborateurs et parties prenantes) :

Eiffage est engagé depuis plusieurs années dans une démarche de conformité au règlement général pour la protection des données (RGPD) se matérialisant par la nomination d'un délégué à la protection des données (DPO) en 2016 ainsi que par les actions suivantes :

- animations et actions par le comité RGPD et le DPO Groupe ;
- actions de sensibilisation, de communication pour rappeler les enjeux du RGPD et de formation ;



- actions complémentaires du département cybersécurité.

#### Actions d'atténuation et de prévention des atteintes graves aux droits humains vis-à-vis de nos fournisseurs :

Des actions d'atténuation des risques d'atteintes graves aux droits humains sont également réalisées auprès de nos fournisseurs :

- sous-traitants : clause dans les contrats et existence de contrats-cadre gérés par la direction des achats, sensibilisation lors des formations sur la sous-traitance ;
- travail temporaire : recours au travail temporaire encadré dans le Groupe avec, en France des agences de travail temporaire sous contrat-cadre ainsi que l'utilisation de l'outil Sextant intérim et à l'étranger une déclinaison au moyen de la signature d'accords locaux. Des contrôles aléatoires conduits par Eiffage (justificatifs d'identité, contrat de mise à disposition) ;
- fournisseurs : clause dans les contrats et réalisation d'audits.

#### Notre processus d'évaluation des tiers :

Chez Eiffage, nous attachons une attention particulière à ce que nos sous-traitants, fournisseurs et partenaires adhèrent à nos normes éthiques élevées de protection, de promotion et de soutien en ce qui concerne les droits de l'homme et notamment la lutte contre des mauvaises pratiques en matière de droit du travail.

Les devoirs, les responsabilités et les exigences législatives de notre chaîne d'approvisionnement s'appliquent à leurs propres employés, à leurs conditions de travail et à celles de leur propre chaîne d'approvisionnement et sont rappelées dans les clauses contractuelles intégrées dans les contrats et dans les conditions générales d'achat.

L'évaluation des sous-traitants, fournisseurs et partenaires avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie fait l'objet d'une « procédure d'évaluation des tiers » intégrée dans le guide interne de maîtrise des risques, traduite en plusieurs langues et accessible à l'ensemble des collaborateurs du Groupe via l'intranet d'Eiffage.

Cette procédure décrit les modalités pratiques de cette évaluation et notamment le contenu des diligences, des niveaux de contrôle et des suites à donner en fonction du résultat de l'évaluation.

Le Groupe s'est doté d'outils proposés par des prestataires spécialisés, permettant de faciliter les évaluations en lançant des enquêtes approfondies ou de faire des vérifications, qu'elles soient aléatoires ou en nombre. Afin d'automatiser ce processus d'évaluation et de validation, la direction de la gestion des risques et de la conformité du Groupe, développe, avec l'appui de la direction des services informatiques, un outil commun interne d'évaluation des tiers.

Par ailleurs, des procédures spécifiques d'évaluation des sous-traitants, fournisseurs et partenaires sont mises en œuvre sur certains projets internationaux, au regard du métier, du ou des client(s) et pays concernés, ou des risques principaux identifiés.

#### Sensibilisation de nos employés :

Eiffage s'engage à renforcer la sensibilisation au respect des droits humains en réalisant des actions ciblées auprès de collaborateurs et en renforçant l'information sur l'existence de canaux de signalement des violations présumées.

### Système d'alerte professionnelle (integrity line Eiffage) :

Dès la fin des années 2000, Eiffage s'est doté d'un dispositif d'alerte professionnelle. Celui-ci a été amélioré en 2020, par la mise en service d'une plateforme Web externalisée afin de recueillir en toute confidentialité d'éventuels signalements relatifs à l'éthique des affaires, à des atteintes graves aux droits humains, aux libertés fondamentales, à l'environnement, à la santé et à la sécurité. La transposition de la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte de 2019 a conduit à une nouvelle évolution du dispositif d'alerte, avec le déploiement de la plateforme digitale dans nos entités à l'étranger, ainsi que l'extension de la possibilité de signalement à l'ensemble des collaborateurs du Groupe et aux personnes extérieures.

### Suivi des mesures et de leur efficacité :

Un suivi des mesures et de leur efficacité est fait à différents niveaux de l'organisation :

#### Par les services supports :

Les différents services supports (ressources humaines, prévention, juridique, achats, conformité) participent au suivi et au contrôle du respect des engagements d'Eiffage en matière de respect des droits humains ;

#### Par le contrôle interne :

Le contrôle interne organise chaque année une campagne d'autoévaluation de contrôle interne afin de sensibiliser les collaborateurs aux procédures et règles à respecter. Le questionnaire comporte, entre autres, des questions relatives au respect des droits humains. Des indicateurs clés ont été définis en fonction des risques identifiés et font l'objet d'un suivi régulier ;

#### Par l'audit interne :

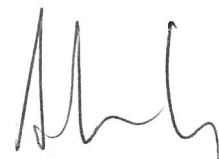
Dans le cadre de leurs missions, les auditeurs internes, conformément à leur programme de travail s'appuyant sur le guide unique des risques du Groupe, intègrent systématiquement des points de contrôle relatifs aux droits humains. En cas d'anomalie détectée lors de ces audits, des plans d'actions sont formulés et font l'objet d'un suivi ;

#### Après de nos fournisseurs :

Des audits de nos fournisseurs, visant à s'assurer qu'ils respectent les obligations du Groupe en matière de devoir de vigilance, sont réalisés. Ces audits couvrent notamment les aspects droits humains.

La présente déclaration a été approuvée par le conseil d'administration d'Eiffage.

Vélizy-Villacoublay, le 07 décembre 2023



Benoît de Ruffray  
Président-directeur général