

SGP_SDE_02

Politique

Droits Humains

GROUPE SUEZ

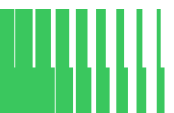


Table des matières

1. OBJECTIFS ET CHAMP D'APPLICATION	4
1.1 Objectifs de la Politique	4
1.2 Champ d'application	4
2. PRINCIPES DIRECTEURS	4
2.1 Principes majeurs et engagements	4
2.2 Règles et exigences minimales à respecter par tous	5
3. SYNTHÈSE DES RÈGLES ET DES ATTITUDES	8
4. ANNEXES	10
4.1 Documents et liens utiles	10
4.2 Normes et réglementations	10
4.3 Contacts	10
4.4 Définition et règles d'or des Politiques du Groupe SUEZ	10

Glossaire et abréviations

DROITS HUMAINS FONDAMENTAUX

Les droits inhérents à tous les êtres humains, universels, indivisibles et inaliénables, tels que reconnus par les principaux instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme. Ils comprennent notamment : l'égalité et la non-discrimination ; les droits du travail fondamentaux (liberté syndicale, abolition du travail forcé, élimination du travail des enfants, non-discrimination au travail) ; la liberté d'association et le droit à la négociation collective ; le droit à un niveau de vie suffisant (y compris l'accès à l'eau et à l'assainissement), à la santé et au logement.

DEVOIR DE VIGILANCE

Obligation légale en France (loi n°2017399 du 27 mars 2017) visant à identifier, prévenir, atténuer et rendre compte des risques graves pour les droits humains et l'environnement liés aux activités de l'entreprise, de ses filiales et de sa chaîne d'approvisionnement ; des cadres comparables ont été introduits dans d'autres pays, notamment le Royaume-Uni et l'Australie.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)

L'OIT est l'agence spécialisée des Nations Unies pour les questions liées au travail ; sa mission est de promouvoir les droits fondamentaux au travail, le travail décent, la protection sociale et le dialogue social.

STATUT DE DOCUMENT

DOMAINE	Développement Durable	STATUT	☐ Draft ☒ Validée ☐ Archivée
VERSION	1.0	DATE D'APPROBATION COMEX	22/12/2025

REDACTEURS	Charlotte MIGNE - Sustainable Development SVP
VALIDEUR	Nathalie PIVET - Executive Vice President, Group Chief Finance and Sustainability Officer

CLASSIFICATION	☒ C0. Public ☐ C1. Général ☐ C2. Confidentiel ☐ C3. Strictement confidentiel
ACCES	☒ SharePoint SGP ☐ Process'Up ☐ SharePoint Domaine ☒ SUEZ Website ☐ Autre :

DIFFUSION

PUBLIC CIBLE	Groupe SUEZ, sous-traitants, fournisseurs, partenaires du Groupe
CANAL DE DISTRIBUTION	☐ Viva Engage ☒ Mail ☐ Webinaire ☐ Autre :

SUIVI DES MODIFICATIONS

VERSION	DATE	DESCRIPTION
1.0	22/12/2025	Création

1. Objectifs et champ d'application

1.1 OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

- Garantir le respect des droits humains fondamentaux dans toutes les activités et relations du Groupe SUEZ afin de protéger l'entreprise et ses salariés.
- Mettre en place et faire respecter des règles claires relatives aux droits humains, incluant les fournisseurs, sous-traitants et communautés locales.

1.2 CHAMP D'APPLICATION

Cette Politique s'applique à :

- tous les **collaborateurs, dirigeants et représentants** du groupe SUEZ, quel que soit leur statut ou leur pays d'activité ;
- toutes les **sociétés du groupe SUEZ** et autres **Structures Contrôlées**¹ par celui-ci dans le respect de leurs règles de décision propres, et sous réserve de toute disposition légale et réglementaire applicable localement.

S'agissant des sociétés et des structures non contrôlées par le Groupe, les représentants de SUEZ ou de sa filiale au sein de ces sociétés ou structures s'efforceront de promouvoir les principes de cette Politique auprès de ces dernières.

Si des réglementations locales contiennent une ou des dispositions plus strictes que la présente Politique, elle(s) prévaudront sur cette dernière.

SUEZ attend de ses parties prenantes externes directes (fournisseurs, sous-traitants et clients) la plus grande exigence quant au respect de la politique droits humains, ou d'un standard au moins équivalent.

La Politique couvre également les impacts du Groupe et de ses partenaires sur les communautés locales et sur tous les bénéficiaires des services fournis par SUEZ.

2. Principes directeurs

2.1 PRINCIPES MAJEURS ET ENGAGEMENTS

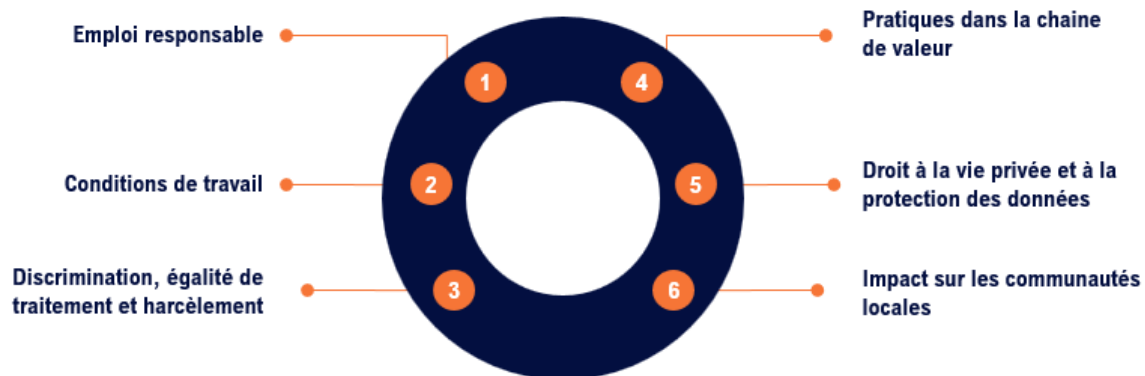
Principes majeurs

- Respect strict des droits fondamentaux, conformément aux conventions internationales telles que listées en annexe ;
- Tolérance zéro en cas de violation ;
- Adaptation des mesures aux contextes locaux tout en maintenant un socle commun fort.

¹ Société Contrôlée : toute forme de groupement autre qu'une société constituée en association avec des tiers et contrôlée par une Société du Groupe (dont joint-ventures, GIE, partenariats, etc.).

Engagements

Cette Politique couvre 6 thèmes représentatifs des enjeux du Groupe, en France et à l'international afin de prévenir les risques de violation des droits humains.



Gouvernance :

La Direction du Développement Durable est chargée du pilotage de la Politique Droits humains et, en particulier :

- D'établir et mettre à jour régulièrement la cartographie globale des risques ;
- D'assurer le suivi de la mise en œuvre opérationnelle et de rendre compte de l'application de cette Politique ;
- De la faire connaître à l'intérieur et à l'extérieur du Groupe.

La Direction du Développement Durable est assistée de la Direction Juridique Groupe pour (i) satisfaire les obligations de reporting externe du Groupe, (ii) établir un reporting annuel sur les signalements reçus qui seraient en lien avec les droits humains, et (iii) fournir toute analyse juridique utile en lien avec ces mêmes sujets.

Au niveau des Business Units :

- Les correspondants Développement Durable sont chargés de la revue annuelle de la cartographie des risques locaux. Les principaux risques sont intégrés aux risques pilotés par la BU dans le cadre de l'ERM (Enterprise Risks management).
- Chaque fonction concernée par les différents risques identifiés est chargée de s'assurer de la bonne application de la Politique, en particulier la Direction des Ressources Humaines et la Direction des Achats.

Les résultats de la mise en œuvre de la Politique Droits humains sont :

- Discutés deux fois par an en Comité de Vigilance et annuellement en Comité Exécutif ;
- Présentés annuellement au Comité RSE du Conseil d'Administration ;
- Présentés annuellement aux partenaires sociaux, dans le cadre du Comité Européen d'Entreprise ;
- Publiés chaque année dans le rapport de durabilité (CSRD) et le plan de vigilance, pour information et dialogue avec les parties prenantes.

Accès à un recours effectif

Les signalements de faits susceptibles de constituer une violation des Droits humains peuvent être effectués par tout moyen écrit, notamment via le **dispositif d'alerte du Groupe** accessible sur l'intranet (ethics@suez.com) ou le site institutionnel SUEZ.com.

Le dispositif en place garantit la **confidentialité**, la **protection des lanceurs d'alerte** et l'**absence de représailles** ou **mesures discriminatoires** à leur encontre du fait de leur signalement.

Chaque alerte fait l'objet d'un traitement assuré par les *Ethics & Compliance Officers / Ethics & Compliance Correspondents* et/ou le métier concerné. Les informations ainsi recueillies alimentent le Plan de vigilance et contribuent à l'amélioration continue de notre Politique Droits humains.

2.2 REGLES ET EXIGENCES MINIMALES A RESPECTER PAR TOUS

Les règles décrites ci-dessous présentent le **socle commun obligatoire pour tous**.

1. EMPLOI RESPONSABLE

SUEZ s'engage à bannir toute forme de travail forcé et illégal, ou le recours au travail des enfants, qui sont des pratiques incompatibles avec les valeurs de SUEZ.

Le Groupe impose donc à toutes ses entités et à ses partenaires un ensemble de règles strictes afin de garantir des pratiques de recrutement éthiques, en complément de la Politique Recrutement.

- Exiger le paiement de frais de recrutement de la part d'un candidat au cours du processus de recrutement est strictement interdit.
- Retenir les papiers d'identité ou d'autres effets personnels des collaborateurs ou sous-traitants du Groupe est interdit.
- Les salaires doivent être versés directement, intégralement et sans retenue illégale.
- Tout collaborateur direct ou indirect du Groupe est libre de circuler et de quitter son emploi après avoir donné un préavis raisonnable ou conforme à la réglementation locale. Aucune contrainte à rester ne peut être exercée.
- Les lois locales en matière d'âge minimum et la convention 138 de l'OIT (prescrivant d'établir un âge minimum d'admission à l'emploi en deçà de 15 ans, avec possibilité de dérogation à 14 ans pour certains pays en développement) doivent être respectées.
- Les travaux dangereux sont strictement interdits pour les collaborateurs directs ou indirects âgés de moins de 18 ans.
- En cas de violation de ces principes, SUEZ exigera des mesures de protection immédiates pour la victime, ouvrira une enquête indépendante et proposera un plan de remédiation à effet immédiat, notamment si un enfant est identifié parmi les salariés ou les sous-traitants du Groupe. Le non-respect de la mise en œuvre du plan ou l'absence de garanties adéquates entraînera des sanctions contractuelles, pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat, l'imposition de pénalités financières et l'exclusion de futurs marchés/contrats.

2. CONDITIONS DE TRAVAIL

SUEZ s'engage à garantir un environnement de travail digne. Ceci passe par trois exigences : un revenu suffisant, un temps de travail maîtrisé et une sécurité effective, en cohérence avec la Politique HSE et les règles de Rémunération et Avantages Sociaux du Groupe. Afin d'assurer le respect de la dignité des personnes, SUEZ définit les règles suivantes :

- Les législations nationales sur le salaire minimum légal doivent être respectées. En cas d'absence de législation en la matière, la notion de salaire décent doit être définie par les référents RH selon la situation locale.
- Le nombre d'heures de travail maximal légal doit être respecté. SUEZ fait respecter le maximum de 48 heures/semaine et 12 heures supplémentaires volontaires, conformément aux conventions de l'OIT. Un repos d'au minimum 24 heures consécutives par période de 7 jours doit également être appliqué.
- La liberté syndicale et d'association et le droit à la négociation collective sont garantis par SUEZ.
- Les pratiques managériales doivent encourager la culture de la parole et de l'alerte.
- SUEZ s'engage à assurer un environnement de travail sûr à tous ses collaborateurs directs et indirects.
- SUEZ s'engage à assurer la sécurité des sites et du personnel des sites contre toutes sortes d'actes malveillants, conformément à la Politique Sécurité du Groupe.
- L'accès aux équipements de base est assuré pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe sur leur lieu de travail, notamment l'accès à l'eau potable et à des sanitaires, ainsi que, lorsque les conditions de travail l'exigent, à des douches ou à des espaces de pause.

3. DISCRIMINATION, EGALITE DE TRAITEMENT ET HARCELEMENT

Les valeurs du Groupe reposent sur des équipes diverses, inclusives et protégées. Aucune décision – recrutement, formation, promotion ou licenciement – ne doit être influencée par le genre, l'origine, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge ou tout autre critère illégal, sauf si des principes de discrimination positive sont expressément autorisés par les législations nationales. De même, SUEZ applique une tolérance zéro face aux violences et au harcèlement, qu'ils soient sexuels ou moraux, en accord avec la Politique Inclusion et Diversité du Groupe. Les règles minimales en matière de lutte contre la discrimination et le harcèlement et en matière de promotion de l'égalité de traitement sont les suivantes :

- SUEZ adopte une tolérance zéro vis-à-vis de toute forme de discrimination.
- SUEZ adopte une tolérance zéro vis-à-vis de toute forme de harcèlement.

Le processus de recrutement assure l'égalité des chances entre les candidats, favorise la diversité des profils et limite les biais. Enfin, les managers du Groupe sont formés à la détection et à la prévention de la discrimination et du harcèlement. Ils encouragent la culture de la parole en la matière et exercent une vigilance accrue.

4. PRATIQUES DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

Pour que nos engagements en matière de Droits humains s'appliquent réellement sur le terrain, ils doivent être partagés et mis en œuvre par l'ensemble des fournisseurs, sous-traitants et partenaires de SUEZ. L'objectif est d'identifier en amont les risques majeurs, de contractualiser des exigences claires, puis de contrôler et d'améliorer en continu les pratiques tout au long du cycle achat-projet. Afin de garantir les meilleures pratiques au sein de la chaîne de valeur du Groupe, SUEZ fait respecter les règles et exigences minimales suivantes, en accord avec la Politique Achats du Groupe :

- Les risques fournisseurs (travail forcé, santé et sécurité, droits et respect des communautés...) doivent être évalués avant tout engagement.
- Une clause RSE qui intègre les sujets droits humains doit figurer dans 100 % des contrats fournisseurs du Groupe, exigeant expressément le respect des normes de l'OIT et l'interdiction du travail forcé.
- Les fournisseurs présentant un profil de risque ESG élevé, tel que défini par les Directions des Achats et Développement Durable du Groupe, doivent être suivis via des évaluations et des audits ciblés.
- En cas de non-conformité majeure, c'est-à-dire d'atteinte substantielle aux droits fondamentaux (travail forcé, travail des enfants, violence physique ou harcèlement), violation systémique ou répétée, de non-respect des lois, SUEZ se réserve le droit d'activer des sanctions pouvant aller jusqu'à la résiliation.

5. DROIT A LA VIE PRIVEE ET A LA PROTECTION DES DONNEES

Le respect de la vie privée est une composante essentielle des droits humains et SUEZ impose les règles suivantes en matière de protection des données personnelles, en accord avec la Politique de Protection des Données Personnelles du Groupe :

- La collecte des données personnelles doit être limitée à ce qui est strictement nécessaire pour réaliser l'objectif poursuivi par le traitement des données. Cet objectif doit être licite et s'appuyer sur un fondement juridique autorisé par la réglementation applicable.
- Les collaborateurs doivent être informés du traitement de leurs données personnelles et ils peuvent exercer les droits sur leurs données personnelles reconnus par la réglementation applicable auprès de SUEZ.
- L'accès aux données personnelles des collaborateurs doit être limité aux personnes autorisées, dans des environnements sécurisés permettant de garantir leur intégrité.
- Les données personnelles sont conservées pour la seule durée nécessaire, puis supprimées ou anonymisées.

6. IMPACT SUR LES COMMUNAUTES LOCALES

Les projets de SUEZ peuvent affecter les populations riveraines. Le dialogue continu, le respect des droits fonciers coutumiers et la liberté de circulation sont des principes fondamentaux. Afin de limiter les impacts négatifs des activités du Groupe sur les communautés locales, SUEZ définit les règles fondamentales suivantes :

- Une Évaluation d'Impact Environnemental et Social (EIES) doit être menée pour tout projet de construction selon la réglementation en vigueur ou entrant dans les seuils du Comité d'Investissement Groupe de SUEZ, afin d'identifier les effets potentiels des projets sur les communautés locales.
- SUEZ doit identifier et associer les communautés affectées par ses projets, mettre en place des groupes de liaison avec les communautés si des impacts négatifs significatifs sont identifiés lors de l'analyse précédente, et garantir l'accès à des mécanismes de médiation. SUEZ garantit la liberté de circulation des communautés locales.
- SUEZ garantit la continuité de service pour tous les utilisateurs de ses services.
- Une cartographie de précarité hydrique est menée pour les contrats de distribution d'eau lorsque la BU évalue que le risque d'accès à l'eau est significatif dans l'exercice d'évaluation des risques.
- SUEZ garantit un accès non discriminatoire aux services de distribution d'eau potable, sans distinction relative au genre, à l'origine, à la religion, à l'orientation sexuelle, au handicap, à l'âge ou tout autre critère illégal, et met en place des mesures de prévention, d'accompagnement et de recours pour prévenir et corriger toute exclusion.

3. Synthèse des règles et des attitudes

TITRE : SGP_SDE_02 POLITIQUE DROITS HUMAINS		VERSION : 1.0	DATE : 22/12/2025
VISA SIGNATAIRE : Nathalie Pivet			
REGLES			
EMPLOI RESPONSABLE			
REGLE 1 Travail forcé ou illégal	Le travail forcé ou illégal sont strictement interdits pour tous les sites, entités, BUs et pour l'ensemble des parties prenantes de la chaîne de valeur du Groupe (fournisseurs, sous-traitants, clients).		
REGLE 2 Travail des enfants	Le travail des enfants est strictement interdit pour tous les sites, entités, BUs et pour l'ensemble des parties prenantes de la chaîne de valeur du Groupe (fournisseurs, sous-traitants, clients), conformément à la Convention OIT 138. Les travaux dangereux sont interdits pour tous les collaborateurs âgés de moins de 18 ans.		
REGLE 3 Emploi responsable	SUEZ impose à tous ses sites, entités, BUs ainsi qu'à l'ensemble des acteurs de sa chaîne de valeur (fournisseurs, sous-traitants, clients) des pratiques de recrutement éthiques, notamment : • Absence de frais de recrutement ; • Non-rétention des papiers d'identité ; • Versement des salaires directement, intégralement et sans retenue illégale ; • Liberté de circulation et de quitter l'emploi après préavis raisonnable.		
REGLE 4 Plan de remédiation	Le non-respect des règles en matière de pratiques de recrutement de SUEZ entraîne systématiquement le déploiement d'un plan de remédiation et de protection du/des collaborateurs concernés par les entités, sites ou BUs impliquées. Des sanctions sont appliquées si un manquement a été constaté.		
CONDITIONS DE TRAVAIL			
REGLE 5 Travail équitable	SUEZ garantit des conditions de travail justes à tous ses collaborateurs. Tous les sites et entités du Groupe doivent : • Respecter les législations nationales sur le salaire minimal ou définir le niveau de salaire minimal local en l'absence de réglementation. • Respecter le nombre d'heures de travail maximal autorisé par la législation locale et limiter le nombre maximum d'heures travaillées à 48 heures + 12 heures supplémentaires volontaires, conformément aux conventions de l'OIT.		
REGLE 6 Conditions de travail dignes	Tous les sites et entités du Groupe doivent garantir l'accès aux équipements de base sur le lieu de travail des collaborateurs.		
REGLE 7 Sécurité des collaborateurs	Tous les sites et entités du Groupe s'engage à assurer la sécurité des collaborateurs. Ils mettent en œuvre les 10 Règles qui Sauvent, mettent systématiquement des EPIs à disposition et forment les collaborateurs à la Santé et la Sécurité.		
REGLE 8 Liberté syndicale et d'association	SUEZ garantit la liberté syndicale, d'association et du droit à la négociation collective de tous ses collaborateurs, conformément aux Conventions de l'OIT.		
DISCRIMINATION, HARCELEMENT ET EGALITE DE TRAITEMENT			
REGLE 9 Égalité de traitement	Le processus de recrutement assure l'égalité des chances entre les candidats, favorise la diversité des profils et limite les biais.		
ATTITUDE 1 Tolérance zéro	Tous les collaborateurs du Groupe doivent faire preuve d'une tolérance zéro vis-à-vis de toute forme de harcèlement (moral, sexuel) et de discrimination.		
ATTITUDE 2 Prévention	Les managers du Groupe encouragent la culture de la parole et de l'alerte et exercent une vigilance accrue afin de prévenir les situations de discrimination et/ou de harcèlement.		
FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS			
REGLE 10 Evaluation fournisseurs	Les risques fournisseurs doivent être évalués avant tout engagement et une clause RSE qui intègre les sujets droits humains doit figurer dans chaque contrat. Les fournisseurs présentant un profil de risque ESG élevé doivent être suivis via des évaluations et des audits ciblés. En cas de non-conformité majeure, les contrats doivent être suspendus ou rompus.		

COMMUNAUTÉS LOCALES

REGLE 11 Evaluation des risques	Une évaluation d'impact social et environnemental préalable doit être menée pour les projets de construction selon la réglementation en vigueur ou entrant dans les seuils du Comité d'Investissement Groupe de SUEZ. Les populations concernées par les projets doivent être consultées.
REGLE 12 Droits des communautés	La liberté de circulation des communautés locales et la continuité des services du Groupe doivent être assurées.
REGLE 13 Accès équitable à l'eau	SUEZ garantit un accès non discriminatoire aux services de distribution d'eau potable et met en place des mesures de prévention, d'accompagnement et de recours pour prévenir et corriger toute exclusion.

ATTITUDES

ATTITUDE 1 Tolérance Zéro	Tolérance zéro face à toute situation à risque de violation des droits humains.
ATTITUDE 2 Exemplarité	Exemplarité de chaque collaborateur dans la promotion des droits humains.

4. Annexes

4.1 DOCUMENTS ET LIENS UTILES

- Outils utiles pour le déploiement de la Politique : e-learning (lien à venir), guide pratique (à venir), template de poster de communication

4.2 NORMES ET REGLEMENTATIONS

SUEZ se réfère aux textes et cadres de référence suivants :

1. La Déclaration universelle des Droits de l'Homme et pactes additionnels
2. Les Conventions de l'Organisation internationale du travail en particulier en matière de non-recours au travail forcé (conventions n°29 et 105), au travail des enfants (conventions n°138 et 182), aux discriminations (conventions n°100 et 111), ainsi qu'en matière de préservation de la liberté d'association et de représentation (conventions n°87 et 98)
3. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne
4. Les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économique (à l'intention des entreprises multinationales)
5. Les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme des Nations Unies
6. La Convention des Nations Unies contre la corruption
7. La loi française sur le devoir de vigilance et les lois similaires, en particulier sur la lutte contre l'esclavage moderne en Grande Bretagne et en Australie
8. La raison d'être du Groupe adoptée en septembre 2022 ainsi que sa Charte Éthique, mise à jour en 2022 les engagements volontairement pris par SUEZ dans le cadre de sa Charte Éthique de sa feuille de route Développement durable, de son adhésion aux 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies UN Global Compact ou encore des Principes de l'OCDE pour la Gouvernance de l'Eau
9. Les normes de durabilité environnementale et sociale de la Société Financière Internationale qui s'appliquent directement à de nombreux projets du Groupe

En cas de conflit entre les standards internationaux et les lois nationales, le Groupe s'efforcera de trouver des solutions pour respecter l'esprit des normes internationales, sans pour autant contrevenir aux lois nationales.

4.3 CONTACTS

Pour signaler toute situation ou poser une question relative à cette politique :

- Interne SUEZ : réseau Ethics & Compliance, manager ou RH ou correspondant Développement durable.
- Externe (fournisseurs, partenaires, populations impactées) : ethics@suez.com

4.4 DEFINITION ET REGLES D'OR DES POLITIQUES DU GROUPE SUEZ

DEFINITION D'UNE POLITIQUE GROUPE

Principes directeurs internes applicables à l'ensemble du groupe SUEZ dans un domaine donné.
(Les règles spécifiques sont précisées dans les notes d'application).

REGLES D'OR DES POLITIQUES GROUPE

Principes directeurs internes applicables à l'ensemble du groupe SUEZ dans un domaine donné.
(Les règles spécifiques sont précisées dans les notes d'application).

Une Politique :

1. Appartient au « Domain Owner » qui en est le signataire. Il prépare les Politiques relevant de son domaine avec les parties prenantes et le Contrôle Interne.
2. Est validée par le COMEX.
3. Est datée, signée et classée « confidentielle » si pertinent. Le périmètre de distribution est clairement défini.
4. Est révisée à intervalles réguliers (2 ans) et à chaque changement de signataire ou modification des règles et principes.
5. A des objectifs clairs, un champ d'application explicite détaillant les exceptions.
6. Est communiquée de manière organisée en fonction de la liste de distribution (tout public, managers, filière métier, etc.) et est partagée avec un point d'accès unique.
7. Comprend une fiche de synthèse.
8. Il n'y a pas de Politiques locales, seulement des règles d'application locales, elles-mêmes validées par le Domain Owner.