



BACARDI LIMITED

CODE DE CONDUITE DES TIERS

Sommaire

INTRODUCTION	3
RESPECT DES LOIS, RÉGLEMENTATIONS ET CONVENTIONS	3
SIGNALEMENT DE VIOLATIONS	3
RECOURS À DES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS	3
ORGANISATION ET FORMATION	4
PROCÉDURE DE PLAINTÉ.....	4
PUBLICITÉ DE BOISSONS ALCOOLISÉES.....	4
ANTI-CORRUPTION ET CORRUPTION	5
SANCTIONS COMMERCIALES	5
ANTI-CONCURRENCE	5
DROITS DE L'HOMME ET CONDITIONS DE TRAVAIL	5
Affirmation de l'ensemble des droits de l'homme	5
Liberté d'emploi	6
Liberté d'association et droit à la négociation collective	6
Des salaires payés équitablement.....	6
Interdiction du travail des enfants	6
Horaires de travail équitables	7
Discrimination interdite.....	7
Traitement équitable des travailleurs temporaires	8
Interdiction et prévention des traitements durs ou inhumains des employés.....	8
Conditions de travail sécurisées et hygiéniques.....	8
Droit fonciers, expulsions.....	8
Préservation des ressources naturelles et des besoins humains fondamentaux.....	9
Déploiement d'agents de sécurité.....	9
ENVIRONNEMENT, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ (EHS)	9
Consommation des ressources, préservation de l'environnement	9
Matières dangereuses	9

Gestion des déchets	10
Biodiversité.....	10
CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES	11
MISE EN ŒUVRE ET AUDITS	11
Évaluation des risques	11
Autoévaluation.....	11
Audit.....	12
RECOURS EN CAS DE NON-RESPECT DU CODE	12
Au sein des opérations du Tiers	12
Sur la chaîne d'approvisionnement du Tiers.....	12
ANNEXE I.....	14

INTRODUCTION

Le groupe Bacardi est la plus grande entreprise privée de spiritueux distillés au monde. Elle produit et commercialise un catalogue de spiritueux, vins pétillants, vermouths et boissons non alcoolisées de renommée internationale qui sont distribués et vendus dans le monde entier. Dans les présentes, les références au « **Groupe Bacardi** » désignent Bacardi-Martini B.V. (« **BMBV** »), Tradall S.A (« **Tradall** ») et tout autre membre du groupe de sociétés détenues en dernier ressort par Bacardi Limited, et le terme « **Tiers** » désigne les entités (et leurs employés, agents et/ou sous-traitants) ou les individus engagés pour travailler pour ou avec le Groupe Bacardi, qui fournissent des biens ou des services au Groupe Bacardi, ou achètent des biens ou des services du Groupe Bacardi.

RESPECT DES LOIS, RÉGLEMENTATIONS ET CONVENTIONS

Le Groupe Bacardi s'engage à respecter les normes les plus exigeantes en matière d'intégrité commerciale, de droits de l'homme, de protection de l'environnement, de droits du travail et de santé et sécurité, conformément aux réglementations, conventions internationales et/ou bonnes pratiques. Ce **CODE DE CONDUITE DES TIERS**, qui comprend, sans s'y limiter, les normes énoncées à l'Annexe I (le « **Code** ») détaille les conditions que les Tiers doivent respecter dans le cadre de leurs transactions commerciales avec le Groupe Bacardi.

Les tiers liés par des activités commerciales au groupe Bacardi doivent agir en totale conformité avec les lois de leurs pays respectifs et avec toutes les règles, réglementations, usages et normes industrielles publiées qui leur sont applicables. En cas de conflit entre le Code et la législation locale, la législation locale prévaut.

Les Tiers devront tenir à jour et rendre disponibles des dossiers suffisamment étoffés pour démontrer leur conformité légale et réglementaire si le Groupe Bacardi l'exige.

SIGNALEMENT DE VIOLATIONS

Les Tiers sont tenus de signaler toute violation connue du Code dans leur propre domaine d'activité ou dans le domaine d'activité de leurs sous-traitants. Le signalement doit être réalisé dans le respect des intérêts légitimes, des droits des collaborateurs, de la protection des données et du secret professionnel. Les rapports peuvent être envoyés à l'équipe Bacardi Business Integrity à l'adresse businessintegrity@bacardi.com ou à la ligne Intégrité de Bacardi, à l'adresse www.bacardiintegrityline.com.

RECOURS À DES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

- Les tiers devront tenir compte des attentes liées aux droits de l'homme et à l'environnement conformément au présent Code lors de la sélection de leurs fournisseurs et sous-traitants autorisés et exiger leurs fournisseurs et sous-traitants autorisés qu'ils agissent conformément au Code.
- Les Tiers devront veiller à ce que le fournisseur et/ou sous-traitant respecte et transmette les règles du Code sur toute la chaîne d'approvisionnement.
- La chaîne d'approvisionnement est constituée de tous les produits et services d'une entreprise. Elle comprend toutes les mesures prises sur le territoire ou l'entreprise est établie, ou à l'étranger, et qui sont nécessaires à la fabrication des produits et à la prestation des services, de l'extraction des matières premières à la livraison au client final, et elle englobe (i) les actions d'une entreprise dans son propre domaine d'activité ; (ii) les actions des fournisseurs directs ; et (iii) les actions des fournisseurs indirects.

ORGANISATION ET FORMATION

- Les Tiers devront développer et mettre en application des systèmes de gestion, des processus, des procédures et des politiques nécessaires pour établir et respecter les exigences du présent Code et pour assurer la surveillance permanente de ce respect.
- Les Tiers devront être en mesure de suivre leur chaîne d'approvisionnement et ainsi de prouver la provenance de toutes les matières premières, et des services associés, depuis le point d'origine. Le Groupe Bacardi pourra à tout moment demander à des Tiers de fournir une cartographie complète et actualisée de sa chaîne d'approvisionnement.
- Les Tiers devront proposer des programmes de formation obligatoires à leurs collaborateurs et administrateurs afin de garantir leur sensibilisation et l'application efficace des garanties contractuelles en matière de droits de l'homme et des normes environnementales comprises par le Code. Les programmes devront inclure-:
 - l'étendue des obligations de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et d'environnement ;
 - des mesures de prévention en interne ;
 - une gestion des risques sur la chaîne d'approvisionnement étendue ;
 - des documents et des rapports sur les risques identifiés.

PROCÉDURE DE PLAINTE

Les Tiers auront accès à la procédure de plainte mise en place par le Groupe Bacardi, rendue disponible au moyen de l'envoi d'un e-mail à l'équipe Bacardi Business Integrity à l'adresse businessintegrity@bacardi.com, ou en transmettant un rapport en ligne à la ligne Integrity Bacardi via www.bacardiintegrityline.com. Les Tiers ne devront réaliser aucune action capable de gêner, bloquer ou empêcher l'accès à la procédure de plainte.

PUBLICITÉ DE BOISSONS ALCOOLISÉES

Le cas échéant, les Tiers devront s'assurer que tout type de communication commerciale concernant les boissons alcoolisées est parfaitement conforme aux lois et réglementations en vigueur en matière de publicité pour les boissons alcoolisées, ainsi qu'aux directives suivantes :

- La publicité ne doit pas cibler spécifiquement les personnes n'ayant pas l'âge légal pour boire, et ne doit pas être intégrée dans des programmes ou des espaces principalement destinés à cette tranche d'âge ;
- elle ne doit pas encourager une consommation excessive ou abusive d'alcool, ni donner une image négative de l'abstinence ou de la sobriété ; la teneur en alcool des boissons ne doit en aucun cas être valorisée comme un aspect positif ;
- elle ne doit pas suggérer que la consommation d'alcool peut contribuer à une réussite professionnelle, sociale ou sexuelle, ni qu'elle serait capable d'augmenter l'attractivité sexuelle, d'aider à vaincre la timidité, ni constituer un moyen de résoudre des problèmes ;
- elle ne doit pas associer les boissons alcoolisées à l'utilisation de véhicules, d'armes ou à l'amélioration de performances physiques ou mentales, ni leur attribuer des effets stimulants, sédatifs ou thérapeutiques ;
- elle ne doit pas associer les boissons alcoolisées à des situations de violence, d'agression, de danger ou de comportement antisocial ou illégal.

ANTI-CORRUPTION ET CORRUPTION

- Les Tiers devront mettre en place des contrôles adéquats pour minimiser le risque de pots-de-vin et de corruption dans tous les domaines de leur activité.
- Les Tiers ne pourront offrir ni accepter aucun prêt, cadeau, don ou paiement (et devront s'assurer qu'aucun prêt, cadeau, don ou paiement n'est réalisé, offert, promis ou accepté par toute personne ou entité agissant en leur nom), directement ou indirectement, en espèces ou en nature, envers ou au profit de tout représentant du gouvernement ou de toute tierce partie, afin d'obtenir ou de conserver des contrats professionnels ou afin d'obtenir ou de conserver tout avantage indu. L'offre ou l'acceptation de pots-de-vin entraînera l'annulation immédiate du contrat avec le Tiers. Cette interdiction inclut les paiements de « commissions occultes » ou de « dessous de table » à des représentants du gouvernement ou toute autre partie.
- Les Tiers devront immédiatement informer Bacardi dans le cas où un tel prêt, cadeau, don ou paiement ou tout paiement de pot-de-vin est demandé par un représentant du gouvernement ou des tierces parties dans le cadre de leurs activités commerciales en relation avec le Groupe Bacardi.

SANCTIONS COMMERCIALES

Les Tiers ne pourront être impliqués dans aucune transaction, commerciale ou autre, avec des personnes, entités ou autres organismes spécifiés ou désignés soumis ou identifiés sous des sanctions, restrictions ou embargos commerciaux nationaux ou internationaux.

ANTI-CONCURRENCE

Les Tiers ne pourront pas signer d'accords ou d'ententes avec des concurrents ou d'autres formes de contrats qui restreignent la concurrence, notamment des accords visant à fixer des tarifs, à attribuer des marchés ou à limiter les ventes.

DROITS DE L'HOMME ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Affirmation de l'ensemble des droits de l'homme

- Tout individu a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne. Toute personne, aussi bien seule qu'en collectivité, a droit à la propriété et pour atteindre ses fins, de disposer librement de ses richesses et de ses ressources naturelles. En aucun cas, un individu ne peut être privé de ses propres moyens de subsistance.
- Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience, d'expression et de religion.
- Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour elle-même et sa famille, notamment en ce qui concerne l'alimentation, l'eau, l'habillement et le logement, et a droit à l'amélioration continue de ses conditions de vie.
- Toute personne a le droit de bénéficier du meilleur état de santé physique et mentale possible, et notamment de l'amélioration de tous les aspects de l'hygiène environnementale et industrielle.
- Les droits et libertés reconnus ici ne peuvent être supprimés ou limités dans une mesure plus importante que celle prévue par le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) de 1966.
- Dans toutes les actions impliquant des enfants, l'intérêt de l'enfant doit rester la considération principale. L'enfant a le droit de survivre et de se développer dans des conditions de vie adéquates pour son bien-être physique, mental, spirituel et moral, ainsi que son développement social, et de bénéficier de la sécurité

sociale. Un enfant a droit à l'éducation et à la protection contre l'exploitation économique, et en particulier le travail des enfants.

Liberté d'emploi

- Il n'existe aucune implication dans le travail forcé, en servitude ou involontaire en prison, ni dans l'esclavage, la traite des esclaves et les pratiques similaires à l'esclavage ainsi que la traite des êtres humains, en particulier des enfants. Cela comprend tout travail ou service exigé d'une personne sous la menace d'une quelconque peine et pour lequel ladite personne ne s'est pas proposée volontairement, avec les exceptions énumérées à l'art. 2, al. 2 et à l'art. 8, al. 3 point b et point c du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) de 1966.
- Les travailleurs ne sont pas tenus de déposer de « garanties », ni leurs papiers d'identité à leur employeur. Tous les employés ont le droit de mettre fin à leur contrat de travail, conformément au délai de préavis contractuel ou, le cas échéant, légal.
- Il convient d'être particulièrement prudent lors du mandat d'agences pour l'emploi, directement ou indirectement. Les agences pour l'emploi ne peuvent être mandatées que si elles opèrent de manière légale et responsable. Dans la mesure du possible, des agences pour l'emploi agréées devront être mandatées.

Liberté d'association et droit à la négociation collective

- Les travailleurs, sans distinction, ont le droit d'adhérer à, ou de former des syndicats de leur choix et de négocier collectivement sans autorisation préalable.
- Les Tiers devront adopter une attitude ouverte à l'égard des activités des syndicats et de leurs activités organisationnelles.
- Les travailleurs sont libres de se réunir pacifiquement et de faire grève, à condition que le rassemblement ou la grève soit mené dans le respect de la législation nationale en vigueur.
- Les représentants des travailleurs ne pourront faire l'objet d'aucune discrimination et pourront exercer leurs fonctions représentatives sur le lieu de travail.
- Lorsque le droit à la liberté d'association et de négociation collective est restreint par la loi, l'employeur devra faciliter et ne pas entraver le développement de moyens parallèles d'association et de négociation indépendantes et libres.

Des salaires payés équitablement

- Les salaires et les avantages sociaux payés pour une semaine de travail standard répondent, au minimum, aux normes légales nationales ou s'ils sont plus élevés, se basent sur les normes sectorielles approuvées lors des négociations collectives.
- Tous les travailleurs doivent recevoir des informations écrites et compréhensibles sur leurs conditions d'emploi, de salaire et de congés, avant d'entrer en poste et sur les détails de leur salaire pour la période de paie concernée, chaque fois qu'ils sont payés.
- Les retenues sur salaire à titre de mesure disciplinaire ne sont pas autorisées et aucune retenue sur salaire non prévue par la législation nationale ne doit être autorisée sans l'autorisation expresse du travailleur concerné. Toutes les mesures disciplinaires doivent être enregistrées.

Interdiction du travail des enfants

- Les Tiers devront respecter les normes de l'OIT relatives au travail des enfants et interdire le recours au travail des enfants et au travail forcé ou obligatoire dans tous leurs locaux, et en particulier toutes les formes

d'esclavage ou de pratiques semblables à de l'esclavage, comme la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes, le servage et le travail forcé ou obligatoire, comprenant le recrutement forcé ou obligatoire d'enfants pour les utiliser dans des conflits armés ; l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, pour la production de matériel pornographique ou pour des spectacles pornographiques, l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant pour des activités illicites, notamment pour la production et le trafic de drogues tels que définis dans les traités internationaux relatifs qui, de par leur nature ou les circonstances dans lesquelles ils sont exécutés, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la morale des enfants.

- Le travail des enfants désigne ici tout travail préjudiciable aux enfants, c'est-à-dire, tout travail qui constitue une exploitation, empêche les enfants de recevoir une éducation et/ou met en péril leur bien-être physique, mental ou moral.
- Les Tiers ne pourront employer aucune personne de moins de dix-huit ans sur le lieu de travail. Dans le cas d'exceptions reconnues par l'OIT (cf. Convention n° 138 de l'OIT) et lorsque la législation nationale autorise les enfants âgés de 16 ans et plus, après la fin de la scolarité obligatoire, à exercer des activités professionnelles, le Groupe Bacardi exige que la santé, la sécurité et le bien-être moral des enfants soient pleinement protégés, et que les enfants reçoivent une formation spécifique complète relative à l'activité concernée.
- Si des personnes de moins de 18 ans sont employées, leurs horaires de travail ne devront pas interférer avec leur capacité à participer à des programmes de formation professionnelle reconnus par les organismes compétents. Les Tiers devront garantir le respect des règles au moyen de méthodes fiables d'évaluation de l'âge qui ne conduisent en aucun cas à un traitement dégradant ou indigne des employés ou des candidats.

Horaires de travail équitables

- Les horaires de travail (notamment en ce qui concerne les heures supplémentaires, les pauses et les périodes de congés) devront être conformes aux lois nationales ou s'ils sont supérieurs, se baser sur les normes du secteur approuvées par la convention collective.
- En tout état de cause, les travailleurs ne seront pas tenus de travailler régulièrement plus de 48 heures par semaine et bénéficieront d'au moins un jour de congé par période de 7 jours en moyenne.
- Les heures supplémentaires devront être volontaires, ne dépasseront pas régulièrement 12 heures par semaine, ne seront pas exigées sur une base régulière et seront toujours rémunérées à un taux majoré.
- Les congés, les congés payés pour maladie et les congés parentaux devront respecter les législations nationales ou si elles sont plus élevées, se baser sur les normes sectorielles approuvées dans le cadre des négociations collectives.

Discrimination interdite

- Toute forme de discrimination à l'encontre des collaborateurs devra être évitée et activement empêchée. Il n'existera aucune discrimination notamment en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de licenciement ou de retraite fondée notamment sur la race, la couleur de peau, la caste, l'origine nationale, la religion, l'âge, le handicap, le sexe, la situation (notamment la situation matérielle), l'origine sociale, l'orientation sexuelle, la langue, l'origine linguistique, la propriété matérielle, l'appartenance syndicale ou l'affiliation politique.
- La discrimination désigne ici toute distinction, exclusion, restriction ou préférence qui a pour but ou pour effet d'annuler ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur un pied

d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel ou tout autre domaine de la vie publique.

Traitement équitable des travailleurs temporaires

- L'emploi de travailleurs temporaires devra être conforme aux lois nationales en vigueur concernant le travail.
- Les travailleurs qui sont continuellement employés dans le cadre d'une série de contrats temporaires pourront ne pas bénéficier des avantages d'un emploi permanent, tels que les congés et les indemnités de maladie. Les Tiers devront être en mesure de démontrer qu'ils ne maintiennent pas leurs employés temporaires dans le cadre d'une série de contrats à court terme pour éviter de leur offrir les avantages d'un emploi permanent.

Interdiction et prévention des traitements durs ou inhumains des employés

- La torture, les peines ou traitements cruels et dégradants, la violence physique ou la discipline, la menace de violence physique, le harcèlement sexuel ou d'autre nature, la violence verbale ou toute autre forme d'intimidation sont strictement interdits.
- Toute participation à un génocide, une arrestation arbitraire, une détention arbitraire, un exil arbitraire est interdit.
- Il existe une procédure formelle d'appel en matière disciplinaire et de griefs avec des dossiers documentés des audiences disciplinaires individuelles. Cette procédure favorise le traitement équitable des travailleurs.

Conditions de travail sécurisées et hygiéniques

- Un environnement de travail sécurisé et hygiénique doit être fourni, en tenant compte des connaissances actuelles du secteur et de tout danger spécifique. Des mesures adéquates devront être prises pour éviter les accidents et les atteintes à la santé résultant du travail, qui y sont associées ou survenant dans le cadre de travail, en minimisant, autant que cela est raisonnablement possible, les causes des risques inhérents à l'environnement de travail. Cela inclut notamment la sécurité des postes et des zones de travail, ainsi que des équipements, les mesures de protection contre les substances dangereuses, les mesures contre la fatigue, une température adéquate, la foudre et la ventilation.
- Les travailleurs devront bénéficier d'une formation régulière et enregistrée sur la santé et la sécurité, et cette formation devra être répétée pour les nouveaux collaborateurs nouveaux ou les collaborateurs réaffectés.
- L'accès à des toilettes propres et à de l'eau potable et, le cas échéant, à des installations sanitaires pour le stockage des aliments devra être garanti.
- Les logements, lorsqu'ils sont fournis, devront être propres, sécurisés et répondre aux besoins fondamentaux des collaborateurs.
- La responsabilité de la santé et de la sécurité sera confiée à un représentant de la haute direction.
- Il existe une politique relative à la santé et la sécurité.

Droit fonciers, expulsions

Le droit des peuples autochtones à posséder, utiliser, développer et contrôler les terres, territoires et ressources qu'ils possèdent en raison de la propriété traditionnelle ou d'une autre occupation ou utilisation traditionnelle, ainsi que ceux qu'ils ont autrement acquis, ou le droit des peuples autochtones à participer à un processus juste, indépendant, impartial, ouvert et transparent pour reconnaître et statuer sur les droits relatifs à leurs terres, territoires et ressources, y compris ceux qui étaient traditionnellement détenus ou occupés ou utilisés, seront respectés.

Ile ne devra exister aucune expulsion illégale.

Préservation des ressources naturelles et des besoins humains fondamentaux

Les fondements naturels de la vie doivent être préservés et protégés. Il faudra notamment veiller, dans le cadre de toutes les activités commerciales, à éviter toute modification défavorable du sol, contamination des eaux souterraines, pollution de l'air, émissions sonores nocives ou consommation d'eau excessive qui entraîneraient une altération substantielle des bases naturelles nécessaires à la préservation et à la production de nourriture, à une personne se voyant refuser l'accès à l'eau potable, à une personne ayant des difficultés à accéder aux installations sanitaires, ou à la destruction de ces installations, ou à une atteinte à la santé d'une personne.

Déploiement d'agents de sécurité

L'embauche ou le recours à des agents de sécurité privés ou publics afin de protéger un projet professionnel est interdit si, en raison d'un manque d'instruction ou de supervision de la part de l'entreprise, le déploiement desdits agents de sécurité pourrait entraîner une violation de l'interdiction de torturer ou d'appliquer des traitements cruels, inhumains et dégradants, de porter atteinte à la vie ou à l'intégrité physique, ou à la liberté d'association des collaborateurs.

ENVIRONNEMENT, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ (EHS)

Consommation des ressources, préservation de l'environnement

Les Tiers devront respecter toutes les lois et réglementations, pratiques administratives et politiques applicables relatives à la préservation de l'environnement des pays dans lesquels ils opèrent.

Sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, y compris la fabrication des biens et les emballages, l'objectif est d'éviter ou de réduire continuellement l'impact environnemental de la consommation de ressources et d'énergie, des émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques et de la consommation d'eau et d'éviter la contamination du sol ou de l'eau, d'éviter ou de réduire les déchets, de préserver la biodiversité et de promouvoir l'économie circulaire.

Matières dangereuses

- Le cas échéant, des mesures appropriées seront prises concernant la fabrication, l'importation ou l'exportation de produits contenant du mercure ajouté, énumérés dans la partie I de l'annexe A de la Convention de Minamata sur le mercure et l'utilisation de mercure ou de composés du mercure dans les procédés de fabrication énumérés dans la partie I de l'Annexe B de la Convention de Minamata sur le mercure. Le traitement des déchets contenant du mercure contraire aux dispositions de la Convention de Minamata sur le mercure est interdit.
- Le cas échéant, la production et l'utilisation des produits chimiques répertoriés à l'Annexe A de la Convention de Stockholm sur les polluants organiques persistants (POP) doivent être éliminés et les stocks constitués de ou contenant des produits chimiques répertoriés soit à l'Annexe A, soit à l'Annexe B des POP, les articles en cours d'utilisation et les déchets constitués de, contenant ou contaminés par un produit chimique répertorié aux Annexes A, B ou C POP devront être gérés de façon à protéger la santé humaine et l'environnement.

- L'importation de produits chimiques répertoriés à l'Annexe III de la Convention sur la procédure de consentement préalable en connaissance de cause applicable à certains produits chimiques et pesticides dangereux qui font l'objet du commerce international (PNUE/FAO) est interdite.
- La production et la consommation de substances qui nuisent à la couche d'ozone (par exemple, certaines substances spécifiques au carbone, à l'azote, au chlore, au brome et à l'hydrogène) doivent être interdites après leur élimination progressive en vertu de la Convention de Vienne pour la protection de la couche d'ozone et son Protocole de Montréal relatif aux substances qui appauvrissent la couche d'ozone.

Gestion des déchets

- L'exportation de déchets dangereux au sens de l'article 1 (1) et d'autres déchets au sens de l'article 1 (2) de la Convention de Bâle sur le contrôle des mouvements transfrontaliers de déchets dangereux et de leur élimination du 22 mars 1989 (Convention de Bâle) et au sens du règlement (CE) n° 1013/2006 du Parlement européen et du Conseil du 14 juin 2006 relatif aux transferts de déchets (le règlement (CE) n° 1013/2006 est interdite.
- Les exportations de déchets dangereux au sens de l'article 1, al. 1 et les autres déchets au sens de l'article 1, al. 2 de la Convention de Bâle sont interdites à une partie qui a interdit l'importation de tels déchets dangereux et autres, vers un État d'importation tel que défini à l'article 2 n°11 de la Convention de Bâle qui ne consent pas par écrit à l'importation spécifique, dans le cas où cet État d'importation n'a pas interdit l'importation de ces déchets dangereux, à un pays non partie à la Convention de Bâle, à un État d'importation si ces déchets dangereux ou autres déchets ne sont pas gérés de manière écologiquement rationnelle dans cet État ou ailleurs.

Biodiversité

- Des mesures appropriées relatives à l'utilisation des ressources biologiques pour éviter ou minimiser les impacts négatifs sur la diversité biologique doivent être adoptées.
- Le commerce ne devra pas affecter les espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction comme le prévoient les Annexes I à III de la Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction ; et surtout, les autorisations requises pour l'importation et l'exportation devront être obtenues.

Tous les permis et approbations environnementaux requis devront être obtenus, être toujours à jour et respectés à tout moment.

Des systèmes de gestion de l'environnement appropriés devront être mis en œuvre, et inclure, sans s'y limiter :

- Une politique environnementale documentée, signée par le Directeur général ou un équivalent.
- Des procédures d'alerte des autorités communautaires locales en cas de rejet accidentel de matières dangereuses ou de toute autre urgence environnementale, le cas échéant.
- L'identification et la documentation des principaux domaines d'impact environnemental. Cela devrait inclure au minimum :
 - o la consommation d'énergie, d'eau et d'autres ressources naturelles ;
 - o toutes les émissions, rejets et déchets polluants significatifs ; et
 - o les impacts sur la biodiversité, par exemple, dus à la destruction des habitats naturels, à l'utilisation de produits agrochimiques et à l'utilisation de cultures génétiquement modifiées (OGM).
- La preuve des contrôles et des programmes appliqués pour répondre à l'impact environnemental.

- Une confirmation écrite de la conformité aux réglementations environnementales locales et nationales est disponible.

CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES

La confidentialité des données est une priorité pour Bacardi, dans nos échanges avec les consommateurs, les clients, les vendeurs et les fournisseurs. Nous respectons toutes les lois locales applicables en matière de confidentialité, nous proposons des formations régulières à nos employés et nous utilisons la technologie nécessaire pour garantir la sécurité des données. Nous attendons des Tiers qu'ils se montrent également responsables des données personnelles de nos collaborateurs et de toute personne avec laquelle ils interagissent en notre nom. Lorsque la loi l'exige, les Tiers seront tenus de respecter des clauses contractuelles spécifiques en matière de protection des données.

MISE EN ŒUVRE ET AUDITS

L'amélioration continue et mesurable en matière d'approvisionnement responsable fait partie intégrante de la stratégie commerciale de Bacardi. Nous sommes conscients que sur nos chaînes d'approvisionnement, il existe de nombreuses cultures nationales différentes, avec leurs propres lois, normes et traditions, que nous reconnaissons et respectons. Certains Tiers seront confrontés à des problèmes plus complexes que d'autres dans l'application et le respect de ce Code. Dans ces domaines, le Groupe Bacardi s'engage à travailler avec les Tiers et les organismes concernés pour mettre en œuvre des plans d'action efficaces en faveur du changement.

Évaluation des risques

L'équipe d'approvisionnement du Groupe Bacardi évalue les risques de tous les fournisseurs Tiers selon leur capacité à respecter ce Code. Lors de cette évaluation, nous prenons en compte, entre autre, le pays d'exploitation et le secteur d'exploitation. Les Tiers qui, selon nous, présentent un risque plus élevé, sont prioritaires à une évaluation et une assistance, via notre programme d'approvisionnement responsable. Sur demande, les Tiers fourniront dans les meilleurs délais toutes les informations pouvant être raisonnablement requises par le Groupe Bacardi à cette fin.

Autoévaluation

Les Tiers identifiés grâce à notre processus de sélection seront invités à rejoindre SEDEX et à remplir un questionnaire d'autoévaluation. Ce questionnaire couvre tous les aspects de nos exigences en matière d'approvisionnement responsable et Tiers doivent le remplir de manière aussi complète que possible. Pour un petit nombre de fournisseurs, il n'est ni pratique ni approprié d'adhérer à SEDEX et, si nous convenons que c'est le cas, il sera demandé aux fournisseurs de remplir le questionnaire d'autoévaluation Bacardi. Les réponses au questionnaire seront examinées par l'équipe d'approvisionnement de Bacardi compétente. Tous les Tiers qui ont été invités à remplir un questionnaire d'autoévaluation seront invités à le mettre à jour tous les deux ans afin de garantir l'exactitude de leurs réponses. Les Tiers qui sont invités à rejoindre SEDEX et à remplir un questionnaire d'autoévaluation devront le faire dans un délai de deux mois.

Audit

Le Groupe Bacardi aura le droit (mais pas l'obligation) de contrôler le respect de ce Code, y compris le droit de mener, ou de faire effectuer par son représentant, des inspections inopinées des installations et des registres des Tiers en relation avec les activités du Groupe Bacardi. Les Tiers devront se soumettre à un audit s'ils n'ont pas été en mesure de fournir suffisamment d'informations pour démontrer leur conformité via le questionnaire d'autoévaluation ou si le Groupe Bacardi estime qu'il existe potentiellement des lacunes dans leur capacité à se conformer à une ou plusieurs normes. Un Tiers auquel il est demandé de se soumettre à un audit devra le faire dans un délai de trois (3) mois suivant la demande. Le Tiers sera chargé de commander un audit conforme à l'approche SMETA (SEDEX Members Ethical Trading Audit) ou équivalente. Si Tiers a fait l'objet d'un audit au cours des trois dernières années et qu'il le transmet à Bacardi, celui-ci sera accepté.

RECOURS EN CAS DE NON-RESPECT DU CODE

Au sein des opérations du Tiers

Si une obligation liée aux droits de l'homme ou à l'environnement a été violée au sein de l'entreprise du Tiers ou si une telle violation est imminente, le Tiers devra signaler cette circonstance conformément au Code et prendre des mesures correctives immédiates et appropriées pour empêcher ou mettre fin à la violation et pour minimiser l'ampleur de la violation.

Le Tiers prouvera immédiatement au Groupe Bacardi les mesures qu'il a prises à cet égard. Si la nature de la violation est telle que toutes les mesures ne peuvent pas être prises ou entrer en vigueur immédiatement, le Tiers soumettra un plan et un calendrier concret pour l'entrée en vigueur des mesures en attente.

Le Tiers devra examiner l'efficacité de toutes les mesures correctives qu'il applique au moins une fois par an, en vertu du présent article. Si nécessaire, le Tiers adaptera les mesures en conséquence. Le Tiers rendra compte au Groupe Bacardi des conclusions de son évaluation et de tout ajustement dans les plus brefs délais.

Si le Tiers ne respecte pas l'une de ses obligations en vertu du présent article, toute société du groupe Bacardi aura le droit, sans préjudice de ses autres droits, de suspendre la relation commerciale avec le Tiers jusqu'à ce que celui-ci respecte ses obligations.

Sur la chaîne d'approvisionnement du Tiers

Si des indications factuelles suggèrent une possible violation d'une obligation liée aux droits de l'homme ou à l'environnement sur la chaîne d'approvisionnement du Tiers (par exemple, par un fournisseur direct ou indirect), le Tiers devra rapidement, et sans attendre d'être sollicité (mais dans tous les cas, immédiatement après la demande d'une société du Groupe Bacardi) :

- fournir toutes les informations requises au Groupe Bacardi (ou à une tierce partie que celui-ci aura mandaté à cet effet) afin de réaliser une analyse des risques concernant l'entité en question (y compris de manière répétée, si la répétition est requise par la loi) et s'assurer que, aux mêmes fins, l'entité accepte également que des inspections puissent être réalisées par des collaborateurs ou des agents du Groupe Bacardi ;
- imposer des mesures préventives appropriées à l'entité en question, telles que la mise en œuvre de mesures de contrôle par des collaborateurs ou agents du Tiers ou, à la demande de toute société du Groupe Bacardi, par des collaborateurs ou agents du Groupe Bacardi, ou la mise à disposition d'un accompagnement pour empêcher et éviter que les risques ne se produisent, ou pour mettre en œuvre des initiatives sectorielles ou intersectorielles adéquates.

Le Tiers devra garantir, par le biais d'accords adéquats avec ses fournisseurs directs, qu'il est en mesure de remplir à tout moment ses obligations en vertu du présent article (c'est-à-dire qu'il recevra les informations requises sans délai

si nécessaire, que ses fournisseurs directs et indirects tolèrent les contrôles susmentionnés et qu'ils accepteront et mettront en œuvre les mesures préventives susmentionnées).

Le Tiers devra prouver dans les plus brefs délais au groupe Bacardi les mesures préventives qui ont été prises.

Si une obligation liée aux droits de l'homme ou à l'environnement a été violée au sein de la chaîne d'approvisionnement du Tiers (par exemple chez l'un de ses fournisseurs directs ou indirects) ou si une telle violation est imminente, le Tiers devra signaler cette circonstance conformément au présent Code, élaborer dans les plus brefs délais un plan de résiliation et de minimisation en collaboration avec la partie en question, soumettre ce plan au Groupe Bacardi et veiller à ce que la partie applique rapidement les mesures correctives appropriées envisagées dans ce plan.

Le Tiers devra prouver dans les plus brefs délais au groupe Bacardi que les mesures correctives ont été prises.

Mis à jour le 15/12/2023

ANNEXE I

1. The Ethical Trading Initiative (ETI) Base Code (Le code de base d'ETI - Initiative commerciale éthique)
2. UK Bribery Act
3. FCPA
4. Les principes du Pacte mondial des Nations Unies (dont Bacardi est signataire)
5. Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 19 décembre 1966
6. Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 19 décembre 1966
7. Convention n°29 sur le travail forcé ou obligatoire de l'Organisation internationale du travail du 28 juin 1930 (Convention n°29 de l'OIT)
8. Protocole du 11 juin 2014 de la Convention n°29 sur le travail forcé ou obligatoire de l'Organisation internationale du Travail du 28 juin 1930
9. Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de l'Organisation internationale du travail du 9 juillet 1948, telle que modifiée par la Convention du 26 juin 1961 (Convention n°87 de l'OIT)
10. Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective de l'Organisation internationale du travail du 1er juillet 1949 ; telle que modifiée par la Convention du 26 juin 1961 (Convention n°98 de l'OIT)
11. Convention n°100 sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins de l'Organisation internationale du travail du 29 juin 1951 (Convention n°100 de l'OIT)
12. Convention n°105 de l'Organisation internationale du travail sur l'abolition du travail forcé du 25 juin 1957 (Convention n°105 de l'OIT)
13. Convention n°111 sur la discrimination (emploi et profession) de l'Organisation internationale du travail du 25 juin 1958 (Convention n°111 de l'OIT)
14. Convention n°138 sur l'âge minimum de l'Organisation internationale du travail du 26 juin 1973 (Convention n°138 de l'OIT)
15. Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination de l'Organisation internationale du travail du 17 juin 1999 (Convention n°182 de l'OIT)
16. Convention de Minamata sur le mercure du 10 octobre 2013 (Convention de Minamata)
17. Convention de Stockholm du 23 mai 2001 sur les polluants organiques persistants (Convention POP),
18. Convention de Bâle sur le contrôle des mouvements transfrontaliers de déchets dangereux et leur élimination du 22 mars 1989 (Convention de Bâle)

[notez que les normes suivantes sont uniquement fournies pour la CSDD :]

19. Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) proclamée par l'Assemblée générale des Nations Unies à Paris le 10 décembre 1948 (résolution 217 A)
20. Convention pour la prévention et la répression du crime de génocide du 9 décembre 1948
21. Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (la « Convention contre la torture ») adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 10 décembre 1984 (Résolution 39/4)
22. Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (ICERD) adoptée par les Nations Unies en 1965
23. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 18 décembre 1979

24. Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant signée le 20 novembre 1989, telle que modifiée en dernier lieu, comprenant les protocoles facultatifs adoptés le 25 mai 2000 et le 24 février 2012 ; Convention relative aux droits des personnes handicapées adoptée le 13 décembre 2006 par l'Assemblée générale (résolution A/RES/61/106)
25. Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones adoptée par l'Assemblée générale le jeudi 13 septembre 2007
26. Déclaration des droits des personnes appartenant à des minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques adoptée le 18 décembre 1992 par l'Assemblée générale des Nations Unies (résolution 47/135)
27. Protocole additionnel à la Convention des Nations unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants adopté le 15 novembre 2000 par l'Assemblée générale des Nations Unies (résolution 55/25)
28. Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail adoptée en 1998 et amendée en 2022
29. Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'Organisation internationale du Travail adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail en novembre 1977, telle que modifiée pour la dernière fois en mars 2017
30. Convention sur la diversité biologique de 1992 (comprenant le Protocole de Cartagena sur le développement, la manipulation, le transport, l'utilisation, le transfert et la dissémination d'organismes vivants modifiés et le Protocole de Nagoya sur l'accès aux ressources génétiques et le partage juste et équitable des avantages découlant de leur utilisation relatif à la Convention sur la diversité biologique du 12 octobre 2014)
31. Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction (CITES) du 3 mars 1973
32. Convention sur la procédure de consentement préalable en connaissance de cause applicable à certains produits chimiques et pesticides dangereux qui font l'objet d'un commerce international (PNUE/FAO), adoptée le 10 septembre 1998 (« Convention de Rotterdam ») Convention de Vienne pour la protection de la couche d'ozone et son Protocole de Montréal relatif aux substances qui appauvrissent la couche d'ozone
33. Loi britannique sur l'esclavage moderne
34. Loi allemande sur le devoir de diligence des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement (LkSG)