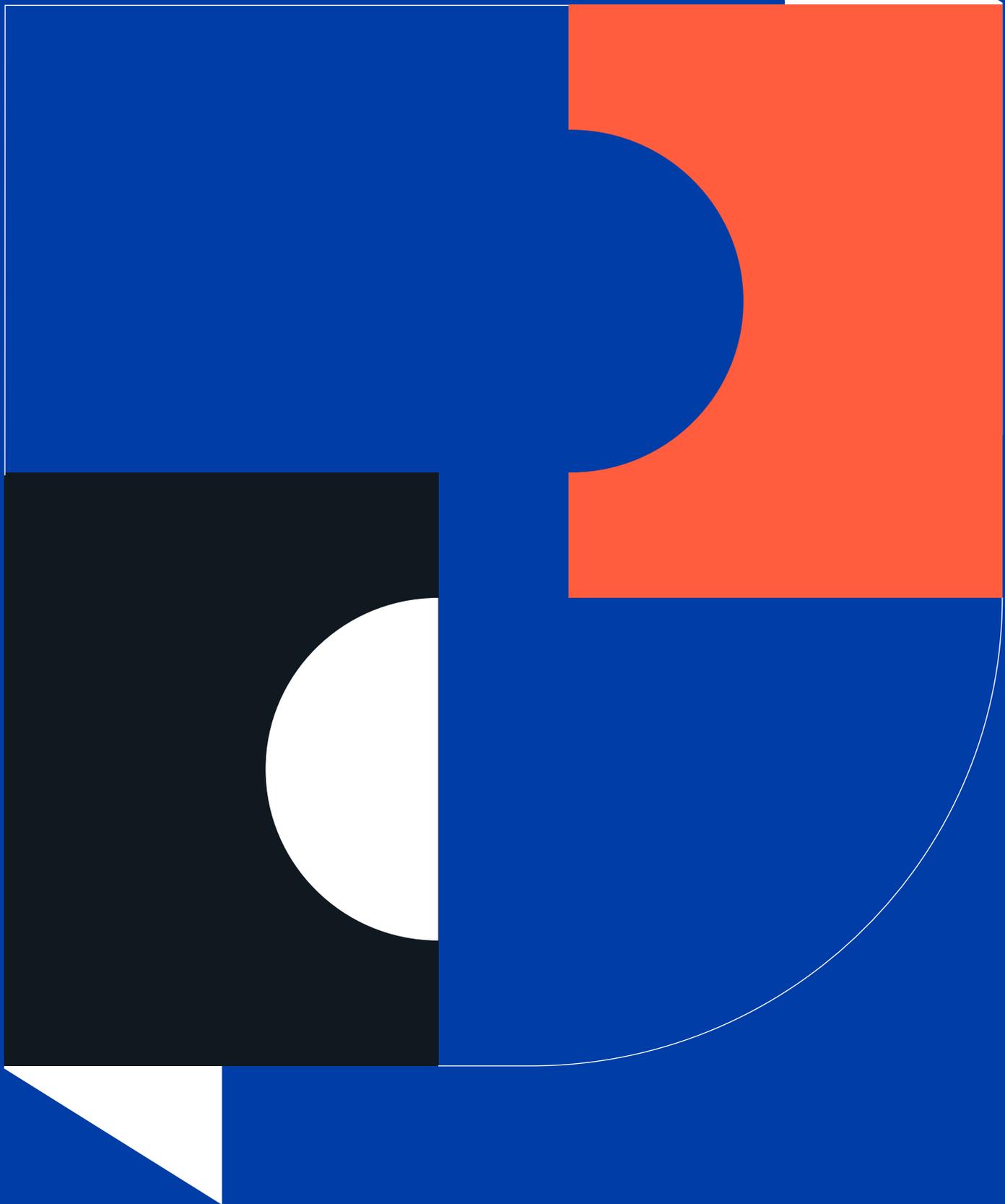


POLITIQUE DROITS HUMAINS



**COVIVIO**

# **Sommaire**

## **1. Edito du Directeur Général**

## **2. Définition et principes clés**

### **3. En interne**

- 3.1 Absence de discrimination
- 3.2 Lutte contre le harcèlement, violence morale et physique
- 3.3 Liberté syndicale et négociation collective
- 3.4 Respect de la vie privée et des données personnelles
- 3.5 Rémunération décente et formation
- 3.6 Nouvelles technologies

### **4. En externe**

- 4.1. Traitement équitable des parties prenantes
- 4.2. Engagement de nos partenaires
- 4.3. Dispositions spécifiques
  - 4.3.1. Sur les chantiers
  - 4.3.2. Activités d'hôtellerie

### **5. Périmètre**

### **6. Gouvernance**

**Investisseur, développeur, gestionnaire, créateur de services, Covivio est une foncière européenne de référence qui invente l'expérience utilisateur d'aujourd'hui et dessine la ville de demain. Son patrimoine est constitué de bureaux, de logements et d'hôtels, tous situés au cœur des principales métropoles européennes. Covivio accompagne les entreprises, marques hôtelières et territoires dans leurs enjeux d'attractivité, de transformation et de performance responsable.**

## 1. Edito du Directeur Général

Depuis sa création, Covivio place l'humain au centre de ses projets et plus largement de sa stratégie d'entreprise. Notre Groupe a su conserver une taille humaine et des valeurs de proximité auxquelles chacun est attaché et dont je suis fier.

En 2019, Covivio a exprimé sa Raison d'Être. Celle-ci est à présent inscrite dans les statuts de l'entreprise, par décision de l'Assemblée Générale du 17 avril 2024. Cette Raison d'Être, « Construire du bien-être et des liens durables », met l'humain au cœur de la ville, inscrit nos activités dans la durée et constitue la colonne vertébrale de notre développement. Elle nous incite à prendre des engagements concrets et ambitieux auprès de l'ensemble de nos parties prenantes. La présente politique des Droits Humains en constitue une vivante illustration.

Au-delà des lois et règlements s'appliquant dans chacun des pays où nous opérons, et conscient de l'impact que nos activités peuvent avoir, Covivio s'attache à respecter et promouvoir les Droits Humains internationalement reconnus au sein de nos métiers et auprès de notre chaîne d'acteurs. Cela s'illustre notamment avec notre soutien au Pacte Mondial et, via notre fondation d'entreprise, à une vingtaine d'associations œuvrant en faveur de l'égalité de chances.

La présente politique des Droits Humains de Covivio constitue un engagement global de notre Groupe en tant qu'employeur, donneur d'ordre et fournisseur de services. Je suis convaincu de pouvoir compter sur l'adhésion de chacun pour assurer la réalisation de cet engagement.

Christophe Kullmann

Directeur Général

## 2. Définition et principes clés

Selon l'ONU<sup>1</sup>, « les Droits Humains sont les droits inaliénables de tous les êtres humains, sans distinction aucune, notamment de race, de sexe, de nationalité, d'origine ethnique, de langue, de religion ou de toute autre situation. Les Droits Humains incluent le droit à la vie et à la liberté. Ils impliquent que nul ne sera tenu en esclavage, que nul ne sera soumis à la torture. Chacun a le droit à la liberté d'opinion et d'expression, au travail, à l'éducation, etc. Nous avons tous le droit d'exercer nos Droits Humains sur un pied d'égalité et sans discrimination ».

La Déclaration universelle des droits de l'Homme est généralement reconnue comme étant le fondement du droit international relatif aux Droits Humains.

Covivio reconnaît et adhère aux principes fondamentaux suivants :

- **La Charte internationale des droits de l'Homme**
- **Les principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises**
- **Les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme**
- **La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les 8 Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) :** liberté syndicale, reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants et élimination de la discrimination en matière d'emploi, de rémunération et de profession ;
- **Les dix principes du Pacte Mondial**, dont Covivio est signataire depuis 2011 ;
- **Les 17 Objectifs de Développement Durable de l'ONU** pour 2030 ;
- **La Charte de la Diversité et ses équivalents en Italie et en Allemagne**, dont Covivio est signataire depuis 2010.

Ces principes sont applicables à l'ensemble des activités du Groupe et se déclinent opérationnellement tant en interne qu'en externe avec des mesures de prévention rappelés notamment dans la Charte éthique et la Charte Achats Responsables.

## 3. En interne

Les équipes de Covivio sont essentiellement basées en France, Allemagne et Italie. Des pays où les Droits Humains font l'objet de réglementations très encadrantes, que Covivio s'attache à dépasser.

### 3.1. Absence de discrimination

Covivio s'engage à combattre toutes formes de discrimination et a mis en place des mesures couvrant l'ensemble de ses activités en Europe. Le champ des discriminations couvertes par ces mesures sont : l'âge, le sexe, l'identité de genre, le nom, l'origine, la situation de famille, l'orientation sexuelle, les mœurs, les caractéristiques génétiques, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, la langue parlée (capacité à s'exprimer dans une

---

<sup>1</sup> <https://www.un.org/fr/global-issues/human-rights>

# COVIVIO

autre langue que le français), l'apparence physique, le handicap, l'état de santé, l'état de grossesse, les opinions politiques, les opinions philosophiques, les convictions religieuses, les activités syndicales, la domiciliation bancaire, le lieu de résidence, la particulière vulnérabilité liée à la situation économique, et la perte d'autonomie.

Cet engagement s'exprime notamment au travers des actions suivantes :

- Covivio s'est doté depuis plusieurs années d'une **Charte Ethique** unique, qui est remise à l'ensemble de ses collaborateurs ; elle est consultable sur son site : [https://www.covivio.eu/wp-content/uploads/sites/6/2023/08/2024\\_CharteEthique.pdf](https://www.covivio.eu/wp-content/uploads/sites/6/2023/08/2024_CharteEthique.pdf)
- Lors des phases de recrutement, un soin particulier est apporté à traiter chaque candidat avec **équité** et dans le respect de l'engagement précédemment énoncé ;
- Des **formations** sont réalisées auprès des équipes et notamment des managers et des équipes RH pour prévenir des discriminations de différents types lors de l'embauche puis durant le temps de présence du salarié. Le contenu de ces formations est régulièrement mis à jour.
- Lancé dès 2017, le **Programme Ex-Aequo** a pour but de promouvoir, à l'échelle européenne, **l'égalité des chances entre hommes et femmes**. Ce dispositif s'appuie d'une part sur des actions de sensibilisation des collaborateurs au sujet de l'égalité homme-femme, et d'autre part sur un programme de mentoring, ayant pour vocation d'accompagner et de guider les femmes qui le souhaitent dans la conduite de leur carrière professionnelle en bénéficiant de l'accompagnement d'un mentor, membre de l'équipe de Direction européenne, formé à ce rôle.
- Pour Covivio, la diversité est un élément essentiel de sa culture d'entreprise. Il est donc important d'offrir aux personnes handicapées une procédure de candidature équitable. En Allemagne, une instance de représentation des employés handicapés est impliquée dans la procédure de recrutement à un stade précoce si un candidat révèle son handicap.
- Covivio favorise l'emploi des handicapés notamment en travaillant avec des institutions sociales ou des sponsors pour la fourniture de services lors d'événements (par exemple : impression, restauration) ou avec des prestataires de services de recyclage. En France, le recours à des ESAT (Etablissements ou Services d'Aide par le Travail) ou à des Entreprises Adaptées est privilégié.

Cet engagement s'exprime également au travers d'actions soutenues notamment par la Fondation d'entreprise de Covivio, dont l'objet est centré sur la l'égalité des chances. En Allemagne par exemple, dans le cadre de la Fondation, Covivio accompagne le projet « *Mädchen? Natürlich!* » (Fille ? Naturellement !) promouvant l'égalité homme-femme et la non-discrimination envers les personnes handicapées via l'organisation de colonies de vacances accueillant des jeunes filles en situation de handicap afin de les aider à développer leur confiance en elles.

### 3.2 Lutte contre le harcèlement, la violence morale et physique

Covivio proscrit toute forme de violence morale ou physique, et plus généralement toute forme de harcèlement, traitement dégradant et tout comportement indésirable qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Pour cela, la Direction des Ressources Humaines, ainsi que des référents internes désignés par l'entreprise chargés de la « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes », et un mécanisme d'alerte interne sont à disposition des collaborateurs et parties prenantes.

## **Mécanisme d'alerte**

Covivio a mis en place un système d'alerte auquel tous les employés peuvent s'adresser en cas de harcèlement et de discrimination. La procédure garantit la confidentialité de l'identité du plaignant. En cas d'utilisation du système d'alerte, le plaignant n'a pas à craindre de conséquences négatives, sauf en cas d'utilisation abusive manifestement intentionnelle du système. Parallèlement, les lois en vigueur dans les pays respectifs s'appliquent, comme la loi sur le travail mise à jour en France en 2017, qui exige une double nomination pour le harcèlement sexuel (l'une au sein du comité social et économique, l'autre au sein du département des ressources humaines). La "Covivio Academy" interne de Covivio propose des formations complètes sur les thèmes de la discrimination et du harcèlement sexuel dans toutes ses entités européennes, les rendant obligatoires pour tous les employés, y compris la direction. Ces formations ont notamment pour objectif d'aider collaborateurs et managers à identifier les agissements sexistes au travail et leurs différentes manifestations, et à réagir en conséquence le cas échéant.

## **3.3. Liberté syndicale et négociation collective**

Le Groupe s'emploie à protéger la liberté syndicale et de négociation collective. En France, la négociation des accords collectifs se fait avec les délégués syndicaux : deux organisations syndicales sont représentées en 2023 au sein de Covivio (CFE CGC, CFDT). En 2023, trois accords collectifs ont été signés : l'accord sur la Qualité de vie au Travail, un accord sur le versement d'une prime de Partage de la Valeur, et un accord sur la mise en œuvre du vote électronique lors des élections du CSE. Tous les élus sont « protégés » par le droit du travail, y compris après le terme de leur mandat, et ne peuvent faire l'objet de sanctions individuelles que sur autorisation de l'Etat et selon une procédure spécifique. Ils disposent d'une grande liberté de parole et de temps dédié à leurs responsabilités d'élus. Cette protection s'applique également aux membres élus allemands et italiens des organes de cogestion, tels que les comités d'entreprise et les représentants syndicaux. Depuis plusieurs années, le principal établissement allemand de Covivio dispose d'un comité d'entreprise élu par ses employés, qui remplit les tâches qui lui sont assignées par la loi : il représente les intérêts des employés et entretient à cette fin des contacts réguliers et étroits avec la direction de l'entreprise.

## **3.4. Respect de la vie privée et des données personnelles**

Covivio s'oppose à toute forme d'atteinte à la vie privée des collaborateurs. Par ailleurs, Covivio s'attache à protéger la confidentialité des données personnelles confiées à ses collaborateurs et parties prenantes.

En France, Covivio assure le droit à la déconnexion et le respect des temps de repos pour les salariés. Le repos légal est d'au moins 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire est d'au moins 24 heures consécutives. Pour les salariés ne bénéficiant pas du régime du forfait jours, la durée hebdomadaire de travail est de 37 heures. En Italie, les salariés à temps plein travaillent 40 heures par semaine. En Allemagne, une grande partie des salariés travaille également 40 heures par semaine. Environ 140 employés ont encore un contrat de travail qui prévoit que les conventions collectives du secteur du logement s'appliquent à la relation de travail, soit un temps de travail de 37 heures hebdomadaire. En 2023, un accord collectif en Allemagne a harmonisé le nombre de jours de congés accordés aux collaborateurs (30 jours) et a permis de convertir une partie de la rémunération variable en jours de congés supplémentaires, sur la base du volontariat, dans la limite de trois jours.

### 3.5. Rémunération décente et formation

Covivio assure une rémunération décente à ses collaborateurs grâce une politique de rémunération juste au niveau européen, en lien direct avec les performances et les réalisations. L'OIT définit le salaire décent comme étant celui « *nécessaire afin d'assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille, compte tenu de la situation du pays, et calculé pour le travail effectué pendant les heures normales de travail*<sup>2</sup> ».

Tous les collaborateurs du Groupe bénéficient d'un accès à la formation. Covivio accorde un soin particulier au développement des compétences de ses collaborateurs en proposant des formations collectives ou individuelles, réalisées en intra ou en inter-entreprises, ou, plus rarement, en interne.

### 3.6. Nouvelles technologies

Covivio reste attentif à la protection des Droits Humains dans un contexte d'évolution des nouvelles technologies (numérique, intelligence artificielle...).

L'intelligence artificielle (IA) a fait l'objet d'une procédure visant à en éviter des conséquences qui pourraient être négatives pour l'entreprise, ses collaborateurs et ses parties prenantes.

## 4. En externe

Conscient de son rôle et de sa responsabilité au cœur de sa chaîne de création de valeur, Covivio accorde une place forte aux Droits Humains dans ses relations avec différentes parties prenantes. Cela s'exprime à la fois dans le cadre de ses activités (notamment auprès de ses fournisseurs) et bien sûr via sa fondation.

### 4.1. Traitement équitable des parties prenantes

Comme c'est le cas vis à vis de ses collaborateurs, Covivio s'assure d'un traitement équitable des parties prenantes dans ses relations d'affaires : toute préférence ne peut être fondée que sur des critères objectifs conformément aux procédures internes (coûts, conformité des prestations au regard des cahiers des charges, risques juridiques, solvabilité...).

### 4.2 Engagement des parties prenantes

Depuis 2010, la **politique Achats Responsables** permet de resserrer les liens avec des acteurs volontaristes et décidés à donner à l'humain, l'environnement et l'éthique une place centrale dans la conduite de leurs affaires. Covivio recherche et souhaite favoriser les partenaires qui partagent ses valeurs et ses engagements en faveur des Droits Humains.

La politique achats responsables de Covivio s'articule autour d'une **Charte Achats Responsables, d'une évaluation** réalisée par un prestataire externe et du recours à une **clause RSE dans les contrats**.

---

<sup>2</sup> L'OIT parvient à un accord sur la question du salaire vital | [International Labour Organization \(ilo.org\)](http://InternationalLabourOrganization.org)

# COVIVIO

Via la **Charte Achats Responsables** de Covivio ([lien](#)), le fournisseur s'oblige notamment à respecter un certain nombre d'engagements sociaux, sociétaux et environnementaux, et à respecter les réglementations environnementales en vigueur. L'engagement vis-à-vis du respect et de la promotion des Droits Humains sont rappelés à plusieurs reprises, même si Covivio opère exclusivement en Europe, dans des pays dont les réglementations sont avancées en ce domaine. Cette **Charte Achats Responsables** renvoie expressément à plusieurs textes auxquels elle est adossée et qui sont reproduits en annexe :

- ✓ **La Charte de la Diversité** ;
- ✓ **Le Pacte Mondial** ;
- ✓ **Les 8 Conventions Fondamentales de l'OIT** ;
- ✓ **Les 17 Objectifs de Développement Durable de l'ONU** pour 2030.

Ces textes constituent un cadre de référence pour le Groupe qui entend être exemplaire dans la prévention de toute forme d'atteinte aux Droits Humains, dans leur respect et dans leur promotion au sein de ses différentes activités.

La clause RSE permet de contractualiser l'engagement RSE des fournisseurs, dans les contrats et cahiers des charges des marchés de maintenance et de travaux.

Enfin, depuis 2022, le Groupe a décidé de s'appuyer sur **l'expertise d'un tiers indépendant**, EcoVadis, pour élargir le périmètre des évaluations, en France, Allemagne et Italie. Ce dispositif permet d'évaluer les fournisseurs avec une information en temps réel, centralisée sur une plateforme, des benchmarks sectoriels et le soutien d'une structure internationale comptant 180 experts ayant déjà évalué plus de 100 000 entreprises à travers le monde.

L'évaluation réalisée par EcoVadis porte sur 21 critères répartis en 4 domaines : Environnement, Ethique, Achats responsables, Social et Droits Humains. Sur ce dernier point, les critères analysés sont les suivants :

- Ressources humaines : Santé et sécurité des employés, Conditions de travail, Dialogue Social, Gestion des carrières et formation
- Droits Humains : Travail des enfants/travail forcé, Discrimination et harcèlement, Droits Humains des tiers

En souscrivant un abonnement auprès d'EcoVadis, outre l'évaluation précitée, le fournisseur bénéficie :

- d'une analyse le renseignant sur ses points forts et points d'amélioration en matière ESG,
- d'un accès à des formations gratuites pour son personnel (Webinaires, etc.)

L'entreprise utilise une variété d'outils pour prévenir d'éventuelles prises d'avantages et la corruption. En France, la loi Sapin 2 a un effet structurant dans l'exercice nos activités. De même, en Allemagne et en Italie, des réglementations spécifiques à chaque pays encadrent les enjeux de probité et intégrité. En Allemagne, la plupart des activités liées à l'immobilier sont régies par le service des achats. Les appels d'offres standards sur des travaux sont soumis à un accord général sur une grille de prix pratiqués.

En 2023 et pour la troisième année consécutive, Covivio a reçu de la part du CDP (anciennement « Carbon Disclosure Project ») la reconnaissance de leader en termes d'engagement des fournisseurs (CDP Supplier Engagement Leader A-List), et fait ainsi partie du top 8% mondial sur ces aspects.

# COVIVIO

Afin de mieux cerner l'appréciation des risques RSE liés à ses achats, Covivio a en outre réalisé en 2020 une cartographie permettant de couvrir d'une part le contexte de la famille d'achat (risque de rupture de la chaîne d'approvisionnement, alternatives possibles, influence, attentes des parties prenantes, etc.) et d'autre part les grandes familles de risques RSE attachés à ces achats : environnementaux, sociaux (santé/sécurité, qualité de vie au travail, respect des Droits Humains), clients (bien-être, sécurité des données), éthiques, territoriaux (nuisances pour les riverains), économiques. Il en est ressorti que les risques environnementaux étaient les plus prégnants mais que les risques sociaux ne devaient pas être négligés, particulièrement sur les familles « Gros travaux » et « BET/Conseil » et donc notamment dans le cadre des projets de développement. \*

## **4.3 Des dispositions spécifiques**

### **4.3.1 Sur les chantiers**

Conscient des risques sociaux attachés à la réalisation de travaux (développements, rénovations, maintenance), des mesures de préventions sont mises en œuvre auprès de nos partenaires travaillant sur les chantiers et des riverains afin de veiller à la protection des Droits Humains. En collaboration avec ses partenaires travaillant sur le chantier et les résidents locaux, Covivio met l'accent sur des mesures de prévention des accidents et de leur signalement. En outre, un coordinateur de la sécurité est nommé pour chaque projet de construction concerné afin de contrôler régulièrement les conditions de travail. En Allemagne, des coordinateurs de la sécurité sont désignés pour les grands chantiers et les nouveaux projets de construction. Ces coordinateurs vérifient les conditions de travail sur les chantiers à intervalles réguliers. Les activités non conformes sont documentées par les coordinateurs et soumises à la direction du projet pour correction. En France et en Italie un suivi de l'accidentologie est géré par le coordinateur SST (Santé-Sécurité au travail) et relaté dans le Rapport Annuel de Performance Durable. De plus, pour chaque chantier, un coordonnateur SPS (sécurité et protection de la santé) est missionné afin de contrôler régulièrement les conditions de travail. A l'issue de sa visite, le coordinateur fait part de ses observations dans un rapport, celles-ci s'imposant à l'entreprise comme autant d'obligations.

Pour chaque chantier, Covivio demande à ses partenaires une déclaration sur le recours à la sous-traitance. En France, il s'agit d'un dossier d'acceptation du sous-traitant et d'acceptation de ses conditions de paiement. En outre, un contrôle systématique des conditions de travail légales et du respect du salaire minimum est effectué sur les grands chantiers. A cet effet, un contrôle systématique des cartes d'identité professionnelle BTP est effectué sur tous les chantiers en France.

Les contrats de travaux ou de gestion courante des activités comportent une clause au terme de laquelle le fournisseur s'engage à signer la charte Achats Responsables de Covivio et à en respecter les différents principes, tant en matière d'éthique, de respect des Droits Humains et du travail, etc.

Par ailleurs, Covivio s'attache à respecter un environnement sain pour les populations locales, notamment les communautés les plus vulnérables. Pour ses opérations de construction et de rénovation, Covivio s'attache à limiter les nuisances et à mettre en place des mécanismes de gestion et de prévention des risques. En amont des projets, une cartographie des riverains du chantier est réalisée afin d'évaluer les risques les concernant. Pour les collaborations avec les

# COVIVIO

projets le nécessitant, des réunions d'information des riverains sont organisées, souvent en collectivités.

Covivio informe en amont les riverains de la nature du projet, de la durée du chantier, des horaires du chantier et des livraisons, des entreprises impliquées sur le projet, et des moyens de contact, via une « lettre affiche » sur le chantier. Elle peut être complétée par des courriers d'information ciblés. De plus, un mécanisme de traitement des plaintes est déployé sur les projets de développement, permettant de les faire remonter via une adresse électronique dédiée et/ou une boîte aux lettres directement sur le chantier.

## 4.3.2 Activité d'hôtellerie

Certains engagements concernent plus particulièrement l'activité hôtelière gérée en direct. Covivio condamne et prohibe toute forme de trafic d'êtres humains, l'exploitation sexuelle ou la pédophilie dans les hôtels.

## 5. Périmètre

La Politique Droits Humains de Covivio s'applique aux salariés de Covivio et des entités ou des opérations relevant du Groupe.

Si certains sujets sont traités localement (recrutements, négociation d'accords collectifs, etc.) compte tenu des pratiques et réglementations nationales, de nombreux thèmes véhiculant des objectifs et des valeurs partagés à l'échelle du Groupe font l'objet d'un déploiement similaire dans les trois pays. Diversité, dialogue social, développement personnel, qualité de vie au travail, équilibre vie personnelle/vie professionnelle et prévention de toute forme de discrimination sont autant d'ambitions communes qui sous-tendent la politique RH de Covivio à l'échelle européenne.

## 6. Gouvernance

La Politique Droits Humains de Covivio est promue par sa Direction Générale.

Elle donne lieu à une communication en interne, traduite dans chaque langue du Groupe. Elle pourra faire l'objet de mises à jour régulières. Si une violation des Droits Humains devait survenir, des mesures correctives immédiates pourraient le cas échéant être adoptées.

Le Directeur Général de chaque pays est responsable de la mise en œuvre de la présente politique des Droits Humains, en coordination avec la direction des ressources humaines.

## Annexe 1 : Charte de la Diversité

La diversité est le fondement d'une société performante socialement et économiquement. Inscrite dans la politique globale, de l'entreprise ou de l'organisation, la Charte de la diversité a pour objet de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes.

La Charte de la diversité contribue à développer un management respectueux des différences et fondé sur la confiance. Elle améliore la cohésion des équipes, source d'un meilleur vivre ensemble et donc de performances.

Les engagements de la Charte de la diversité, traduits en actions mesurées et évaluées régulièrement, sont facteurs de progrès social et économique. Leur mise en œuvre dans toutes les activités de l'entreprise ou de l'organisation renforce la reconnaissance auprès de toutes les parties prenantes internes et externes en France et dans le monde.

Par la signature de la Charte de la Diversité, nous, entreprise ou organisation, nous engageons à :

- 1** Sensibiliser et former nos dirigeants et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
- 2** Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation, et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines.
- 3** Favoriser la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses différences et ses richesses, les composantes culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité.
- 4** Communiquer sur notre engagement auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi que de nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes.
- 5** Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue social avec les représentants du personnel.  
Evaluer régulièrement les progrès réalisés informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

## Annexe 2 : Les 10 principes du Pacte Mondial

### ● DROITS DE L'HOMME

- 1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence.
- 2 À veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

### ● DROITS DU TRAVAIL

- 3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- 4 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,
- 5 L'abolition effective du travail des enfants,
- 6 L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

### ● ENVIRONNEMENT

- 7 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
- 8 À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- 9 À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

### ● LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- 10 Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

## Annexe 3 : Conventions Fondamentales de l'Organisation internationale du Travail



### ● LIBERTÉ SYNDICALE

- La Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948, ratifiée en 1951.
- La Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949, ratifiée en 1951.

### ● L'ABOLITION DU TRAVAIL FORCÉ

- La Convention n°105 sur l'abolition du travail forcé de 1957, ratifiée en 1969.
- La convention n°29 sur le travail forcé de 1930 ratifiée en 1939.

### ● L'ÉGALITÉ

- La Convention n°100 sur l'égalité de rémunération de 1951, ratifiée en 1953.
- La Convention n°111 sur la discrimination de 1958, ratifiée en 1981.

### ● L'ABOLITION DU TRAVAIL DES ENFANTS

- La Convention n°138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi de 1973, ratifiée en 1990.
- La Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants de 1999, ratifiée en 2001.

# Annexe 4 : Les 17 Objectifs de Développement Durable de l'ONU pour 2030



Lors du sommet sur le développement durable, tenu en septembre 2015 à New York, les 193 États Membres de l'Organisation des Nations Unies ont adopté officiellement un nouveau programme de développement durable intitulé « Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030 ».

Ce programme, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016, se compose de dix-sept objectifs de développement durable (ODD) qui se déclinent en 169 cibles. Leur but est de lutter contre l'extrême pauvreté, les inégalités, l'exclusion, ou encore de faire face aux changements climatiques et à l'érosion de la biodiversité.



Network France

## des 10 PRINCIPES du Global Compact aux 17 OBJECTIFS de Développement Durable des Nations Unies



### DROITS DE L'HOMME

1 à 8, 10, 11, 16, 17

- 1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.
- 2 Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.



### NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

1, 3, 5, 8, 9, 10, 16, 17

- 3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- 4 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- 5 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- 6 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.



### ENVIRONNEMENT

2, 6, 7, 9, 11 à 15, 17

- 7 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.
- 8 Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- 9 Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.



### LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

3, 10, 16, 17

- 10 Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

DROITS DE L'HOMME

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

ENVIRONNEMENT

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

# **COVIVIO**

**covivio.eu**

**10 rue de Madrid - 75008 Paris**



Version décembre 2024