

SBFE - POLITIQUE DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION

1. Introduction

Pour Suntory Beverage & Food Europe ("SBFE"), il est primordial de veiller à ce que nos collaborateurs se sentent en sécurité, valorisés et intégrés. Nous voulons créer un environnement de travail où chacun est le bienvenu, traité équitablement, intégré à notre communauté et soutenu pour s'épanouir. Toute personne travaillant pour et avec SBFE doit pouvoir être elle-même et ne doit pas subir de discrimination ou de harcèlement (y compris sexuel) sous quelque forme que ce soit.

Cette politique définit nos responsabilités à l'égard de nos collaborateurs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, nos attentes en matière de comportement approprié entre collègues et les procédures que nous avons mises en place pour traiter les situations dans lesquelles ces règles ne sont pas respectées.

Les principes énoncés dans cette politique s'appliquent non seulement sur le lieu de travail (y compris le travail itinérant), mais aussi en dehors du lieu de travail dans un contexte lié au travail, par exemple pendant les trajets depuis ou vers le lieu de travail, les événements organisés avec les clients/fournisseurs et les événements sociaux liés au travail.

2. Définitions clés

Diversité, équité et inclusion

La diversité fait référence à l'éventail de personnes représentées au sein de SBFE. L'âge, l'origine ethnique et sociale, la religion, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, le handicap et la neurodiversité sont autant d'exemples de caractéristiques qui contribuent à la diversité sur nos lieux de travail : Il s'agit là de quelques-uns des exemples les plus courants, mais ce qui est considéré comme de la diversité peut varier considérablement. Ici, au sein de SBFE, nous voulons nous assurer que les perspectives d'un large éventail de personnes sont prises en compte.

L'équité au sein de SBFE signifie traiter chacun d'une manière qui offre à chaque individu le soutien dont il a besoin pour réussir et se développer au sein de l'organisation dans toute la mesure de ses possibilités.

L'inclusion consiste à permettre à chacun de se sentir en sécurité, valorisé, à l'aise et capable d'être lui-même au travail. L'inclusion est un acte intentionnel qui permet aux gens de se sentir à l'aise pour s'exprimer, en leur donnant une voix au sein de leur équipe et de l'entreprise.

Ensemble, la diversité, l'équité et l'inclusion visent à créer un lieu de travail où chacun peut être lui-même, donner le meilleur de lui-même et se développer au mieux.

Nous attendons de tous nos collègues qu'ils incarnent la culture et les règles de SBFE ; au minimum, cela signifie que nos collaborateurs doivent pouvoir être eux-mêmes sans faire l'objet de discrimination ou de harcèlement.

Discrimination

La discrimination est le traitement injuste d'une personne en fonction de ses caractéristiques ou de la perception de ce qu'elles sont.

Voici quelques exemples basiques de discrimination, sans que cela ait un caractère limitatif :

- le fait de ne pas sélectionner, intentionnellement ou non, une personne pour une fonction ou un poste ou une promotion en raison de son appartenance à une ethnie ;
- prétendre qu'une personne est incapable d'effectuer un certain travail en raison de son genre ;
- parler à quelqu'un de façon méprisante en raison d'un handicap ;
- l'exclusion ou l'isolement d'une personne en raison de sa sexualité ; et
- exercer des représailles à l'encontre d'une personne qui a déposé une plainte ou soutenu la plainte d'une autre personne pour discrimination ou harcèlement.

Discriminer des personnes sur la base de leur identité – ce qu'elles sont - est non seulement inacceptable sur notre lieu de travail, cela est très souvent illégal et peut conduire à des poursuites civiles ou pénales dans n'importe lequel de nos marchés SBFE.

Les caractéristiques protégées par la loi varient d'un pays à l'autre. Toutefois, la discrimination ou le harcèlement fondés sur une quelconque des caractéristiques suivantes ne seront tolérés nulle part au sein de SBFE : l'âge, le handicap, l'origine ethnique (y compris la nationalité, l'origine ethnique ou nationale), la langue, la religion ou les convictions, le sexe, le genre/l'identité de genre, l'orientation sexuelle, le changement de sexe, le fait d'être marié ou de vivre dans le cadre d'un pacte civil, d'être enceinte, en congé maternité ou dans une autre situation familiale, le statut de travailleur à temps partiel ou permanent, l'appartenance à un syndicat, l'appartenance à une communauté de gens du voyage ou toute autre caractéristique personnelle d'une personne, telle que le statut socio-économique.

Harcèlement

Le harcèlement consiste à soumettre une personne à un comportement non désiré, à des pressions ou à des intimidations qu'elle juge offensantes ou qui la font se sentir intimidée, menacée ou humiliée.

Le harcèlement peut être verbal, écrit (y compris par le biais de canaux numériques, de messages textuels ou WhatsApp et de médias sociaux), physique, visuel ou sexuel. Le comportement peut être persistant ou il peut s'agir d'un incident isolé. Le comportement peut être dirigé contre une ou plusieurs personnes.

Le harcèlement sexuel est un comportement à connotation sexuelle 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 cette personne.

Voici quelques exemples typiques de choses qui peuvent être considérées comme du harcèlement, sans que cela ait un caractère limitatif :

- des attouchements ou des contacts physiques non désirés ;
- des gestes obscènes ou offensants ;
- faire des "blagues", se livrer à des "badinages" ou des commérages offensants ;
- appeler les personnes par des surnoms inappropriés ;

- des remarques sexuellement suggestives ;
- l'isolement, la non-coopération ou l'exclusion des activités ;
- afficher du contenu offensant ;
- des remarques désobligeantes sur la tenue ou l'apparence d'une personne ;
- des pressions pour participer à des groupes politiques ou religieux ; et
- des propositions sexuelles importunes ou des questions relatives à la sexualité.

Le harcèlement n'est acceptable sous aucune forme, mais il peut également être illégal dans de nombreux cas et les individus peuvent être tenus personnellement responsables de leurs actes. Dans certains cas, leur comportement peut également constituer une infraction pénale.

Griefs

Dans le contexte de SBFE, un grief est un problème que vous soulevez par le biais des canaux officiels de People and Culture (P&C) en ce qui concerne tout aspect de votre emploi. La discrimination et le harcèlement sont deux exemples de problèmes qui peuvent vous amener à formuler un grief, mais les griefs peuvent porter sur presque tous les sujets de préoccupation. Si vous souhaitez soulever un problème, veuillez consulter les informations ci-dessous concernant les politiques applicables en matière de griefs.

3. À qui s'adresse cette politique ?

Nous croyons fermement que l'équité et l'inclusion devraient être la norme dans tous les domaines de notre activité, y compris dans nos relations avec les partenaires. Par conséquent, les normes décrites dans la présente politique s'appliquent à tous les collaborateurs et à tous les clients, partenaires, indépendants, vendeurs et fournisseurs dans le cadre de leur relation avec SBFE et ses collaborateurs. Ni nos collaborateurs ni nos partenaires ne doivent être victimes de discrimination ou de harcèlement dans le cadre de leurs relations avec SBFE.

4. Notre engagement envers nos collaborateurs

Nous nous engageons à créer et à maintenir un environnement équitable et inclusif pour nos collaborateurs, en respectant leur diversité. Pour ce faire, nous prendrons les mesures suivantes :

- Créer et utiliser cette politique afin d'exposer clairement nos convictions, nos attentes et nos procédures en matière de discrimination et de harcèlement ;
- Mettre en place des processus clairs permettant à nos collaborateurs de nous faire part de leurs problèmes et de leurs préoccupations, en prévoyant plusieurs points de contact pour les collaborateurs ;
- Soutenir les personnes victimes de discrimination ou de harcèlement au sein de SBFE ;
- Dans la mesure du possible, travailler à la résolution des problèmes qui nous sont soumis ;
- Fournir à nos collaborateurs une formation sur les questions de diversité, d'équité et d'inclusion, en particulier au moment où une plainte est déposée à l'encontre d'une personne ;
- Traiter de manière appropriée et équitable les auteurs présumés de discrimination ou de harcèlement ; et

- Surveiller de manière proactive les signes de discrimination dans le cadre de la culture d'entreprise et agir en conséquence, notamment en veillant régulièrement à ce que nos processus dans ce domaine soient conformes à l'objectif visé.

5. Ce que nous attendons de nos collaborateurs

Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils agissent de manière à soutenir et à encourager une culture de la diversité, de l'égalité et de l'intégration au sein de SBFE.

Aucun individu ne peut commettre de discrimination ou de harcèlement à l'égard d'une autre personne. Il s'agit d'une violation de nos attentes et de nos politiques (qui peut être contraire à la loi), qui sera traitée en conséquence.

En outre, tous les collaborateurs et partenaires doivent :

- Ne pas persuader ou influencer d'autres personnes à discriminer ou à harceler quelqu'un d'autre ;
- Ne pas imposer de traitement injuste à l'encontre de, exercer des représailles ou pénaliser de quelque manière que ce soit toute personne ayant déposé un grief en matière de discrimination ou de harcèlement ; et
- Coopérer avec toutes les mesures introduites pour garantir la non-discrimination.

Nous encourageons vivement nos collaborateurs à informer leur supérieur hiérarchique, l'équipe P&C ou toute autre personne responsable s'ils sont témoins d'une discrimination, d'un harcèlement ou d'un abus, s'ils se sentent à l'aise pour le faire.

6. Comment agir sur les problèmes et les préoccupations

Nous disposons de moyens efficaces pour traiter les problèmes et les préoccupations que vous avez rencontrés en tant que collaborateur de SBFE. Aucun problème n'est trop petit pour être soulevé - nous voulons que vous nous disiez si vous êtes confronté à un problème grave, mais nous voulons aussi que vous nous fassiez savoir quand il y a des choses dans notre culture d'entreprise ou dans le comportement de collègues ou de partenaires que vous jugez inacceptables. Nous veillons à ce que tous les problèmes soient traités avec soin et de manière appropriée. Il est essentiel pour le succès de notre culture d'entreprise que nous soyons informés des problèmes et que nous les traitions, et que nous aidions nos collaborateurs à résoudre les problèmes auxquels ils sont confrontés.

Si vous avez été victime de harcèlement ou de discrimination, ou si vous avez un autre problème lié à la diversité, à l'équité et à l'inclusion :

Si vous avez été ou êtes victime de harcèlement de la part d'un collègue, d'un partenaire ou de toute autre personne avec laquelle vous êtes en contact à SBFE, nous disposons de politiques et de procédures spécifiques pour vous aider. Pour plus d'informations, veuillez-vous référer aux politiques P&C disponibles sur My Suntory People & Culture Hub et Splash mais, en résumé :

- Vous pouvez soulever votre problème auprès de votre supérieur hiérarchique ou d'un membre de l'équipe P&C. Toutes les conversations seront traitées de manière confidentielle dans la mesure du possible et seront traitées avec sérieux et respect.

- Dès que nous avons connaissance du problème, nous l'examinons avec vous, nous convenons des mesures à prendre pour le résoudre et nous vous apportons le soutien nécessaire pour aller de l'avant.
- Le cas échéant (ou si la loi l'exige), nous entamerons une procédure formelle d'enquête et de résolution. Vous aurez le droit de faire appel de tout résultat.

Vous pouvez également utiliser notre service de lanceur d'alerte, "Safecall". Vous trouverez des informations sur la marche à suivre dans la politique relative à la ligne d'assistance téléphonique en matière d'éthique et de conformité, qui est disponible sur Splash.

Dans certaines circonstances, nous pouvons être obligés de divulguer certaines informations à un tiers, par exemple lorsque le problème entraîne des mesures disciplinaires à l'encontre d'un autre collaborateur.

Si vous avez été témoin d'une discrimination ou d'un harcèlement

Si vous avez vu une personne faire l'objet de discrimination ou de harcèlement, nous vous encourageons à prendre des mesures pour la soutenir. En fonction de ce que vous vous sentez le plus à l'aise de faire et de ce qui est le plus approprié dans les circonstances, vous pouvez prendre une ou plusieurs des mesures suivantes :

- Offrir votre soutien et vous exprimer au moment où le problème se pose ;
- Prendre contact avec la personne victime de discrimination ou de harcèlement pour l'aider à s'adresser à son supérieur hiérarchique ou à l'équipe P&C afin d'obtenir un soutien et de résoudre le problème ;
- Parler en privé avec l'auteur de la discrimination ou du harcèlement pour lui faire part de vos préoccupations et, le cas échéant, l'orienter vers des ressources éducatives et de sensibilisation susceptibles de l'aider à résoudre le problème, par exemple notre Dictionnaire de la diversité, qui est disponible sur Splash.
- En parler à votre supérieur ou à l'équipe P&C pour leur signaler le problème. Ils prendront contact avec la personne victime de discrimination ou de harcèlement et s'efforceront de la soutenir et de résoudre le problème ; ou
- Utiliser notre service de lanceur d'alerte, Safecall. Vous trouverez des informations sur la marche à suivre dans la politique relative à la ligne d'assistance téléphonique en matière d'éthique et de conformité, qui est disponible via Splash.

Si vous avez des préoccupations ou des idées plus générales concernant l'équité et l'inclusion au sein de SBFE

Nous disposons d'une adresse électronique dédiée aux préoccupations ou aux idées concernant l'équité ou l'inclusion au sein de SBFE : belonging.together@suntory.com. Cette boîte aux lettres est gérée par certains membres de l'équipe P&C et de l'équipe juridique, qui distribuent les questions et les idées et y répondent de manière appropriée.

Vous pouvez également parler des questions d'équité ou d'inclusion à votre supérieur hiérarchique ou à l'équipe P&C.

7. Le résultat d'un problème soulevé

Les problèmes liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion sont souvent complexes. Nous nous engageons à suivre nos procédures de la manière la plus appropriée et la plus efficace possible, et à apporter le soutien adéquat aux personnes victimes de discrimination et de harcèlement, en trouvant la bonne solution dans la mesure du possible.

L'auteur de l'infraction

Pour l'auteur d'une discrimination ou d'un harcèlement, l'issue dépendra de la nature et de la gravité du problème. La discrimination et le harcèlement sous toutes leurs formes sont des actes de violence que nous ne tolérons jamais. Cependant, nous reconnaissons également que tous les problèmes ne sont pas équivalents dans ce domaine et que la réponse appropriée dépendra d'une variété de facteurs.

Dans les cas où cela s'avère approprié, nous nous engageons à fournir un enseignement, une formation et des informations aux auteurs afin d'essayer de résoudre les problèmes rapidement et efficacement. Nous proposerons également des conversations facilitées pour résoudre les problèmes dans la mesure du possible.

Toutefois, nous n'hésiterons pas à prendre des mesures disciplinaires dans les cas où cela est approprié ou exigé par la loi.

La victime et les témoins

SBFE vise à encourager l'ouverture et soutiendra toute personne qui soulève des préoccupations sincères dans le cadre de cette Politique, qu'elle soit victime de discrimination ou de harcèlement, ou qu'elle en soit témoin. Nous sommes fermement convaincus que les personnes victimes de discrimination ou de harcèlement, ainsi que celles qui en sont témoins et qui les signalent, ne doivent pas faire l'objet de traitement injuste ou de représailles parce qu'elles ont soulevé un problème.

Nous ferons tout ce qui est en notre pouvoir pour soutenir et protéger les victimes et les autres personnes qui soulèvent des problèmes, y compris en prenant des mesures disciplinaires à l'encontre de ceux qui font subir un traitement injuste ou exercent des représailles. SBFE s'engage à veiller à ce que personne ne subisse de traitement préjudiciable pour avoir fait part de ses soupçons ou de ses préoccupations.

Nous protégerons tous les collaborateurs contre les traitements injustes, la coercition, l'intimidation, les représailles, l'ingérence ou la discrimination pour avoir signalé de bonne foi tout problème présumé dans le cadre de cette Politique, ou pour avoir participé à une enquête sur un tel problème.

Si vous considérez avoir été victime d'une forme quelconque de traitement injuste ou de traitement préjudiciable pour avoir soulevé une question dans le cadre de cette Politique, vous devez en informer rapidement un membre de l'équipe P&C. SBFE examinera s'il convient de prendre des mesures disciplinaires, y compris la possibilité d'un licenciement, à l'encontre de toute personne qui menace ou exerce des représailles, impose un traitement injuste ou un harcèlement à l'encontre de :

- a. Tout collaborateur qui a signalé ou envisage de signaler une préoccupation de bonne foi ; et/ou
- b. Toute personne qui aide un collaborateur à signaler une préoccupation (y compris les collègues ou les membres de la famille).

SBFE protégera tout collaborateur qui soulève honnêtement une préoccupation dans le cadre de cette Politique, mais le fait de porter sciemment une fausse accusation, de mentir ou de dissimuler des informations dans le cadre d'une enquête constitue une violation grave du Code de Conduite de SBFE et peut entraîner l'application de mesures disciplinaires appropriées. Un rapport établi honnêtement ne signifie pas que vous devez avoir raison lorsque vous soulevez une préoccupation ; vous devez simplement avoir des motifs raisonnables de croire que les informations que vous fournissez sont vraies à la lumière des circonstances et des informations dont vous disposez au moment du rapport. Aucune action disciplinaire ne sera engagée à l'encontre d'une personne qui soulève honnêtement une préoccupation dans le cadre de cette politique.

8. Ressources pour un soutien supplémentaire

Nous nous engageons à former nos collaborateurs aux mesures de prévention contre la discrimination et le harcèlement. Quelle que soit la situation à laquelle vous êtes confronté en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, notre équipe P&C et votre supérieur hiérarchique sont là pour vous aider. Nous serions également heureux de recevoir vos questions, vos préoccupations ou vos idées pour rendre SBFE plus inclusive. Si vous ne vous sentez pas en mesure d'emprunter l'une ou l'autre de ces voies, vous pouvez également contacter n'importe quel responsable avec lequel vous vous sentez à l'aise, qui vous aidera à trouver la meilleure façon de traiter votre problème.

Toutefois, nous convenons que, dans certaines circonstances, vous souhaitez peut-être parler à quelqu'un qui puisse vous offrir plus qu'un soutien sur le lieu de travail, et il existe différentes organisations externes qui fournissent un soutien dans chacun des pays dans lesquels nous opérons. Si vous ne savez pas à qui vous adresser, vous pouvez toujours [contacter Safecall](#), notre ligne de lanceur d'alerte, parler à un membre de l'équipe P&C ou à votre supérieur hiérarchique, ou envoyer un courriel à belonging.together@suntory.com, ou à des membres de nos équipes juridiques ; l'équipe P&C pourra vous suggérer un soutien externe approprié.

Toutes les questions relatives à cette Politique doivent être adressées à l'équipe P&C.