

Groupe Socfin - Politique en matière de harcèlement sexuel et de violence

1. Déclaration de politique générale

Nous nous engageons à créer un environnement sûr, respectueux et inclusif, exempt de toute forme d'abus et de harcèlement. Notre politique de **tolérance zéro** s'applique à toute forme de harcèlement ou de violence sexuelle au cœur de nos activités. Tous les signalements seront pris au sérieux, traités de manière confidentielle et feront l'objet d'une enquête rapide. Les représailles à l'encontre des personnes ayant signalé des faits de bonne foi ne seront pas tolérées.

Le harcèlement sexuel découle souvent d'un déséquilibre des pouvoirs, en particulier dans les relations hiérarchiques. Toute personne accusée d'un tel comportement fera l'objet d'une enquête et des mesures appropriées seront prises si la faute est confirmée.

2. Champ d'application

Cette politique s'applique à :

- Toutes les activités du Groupe que nous possédons, gérons ou dans lesquelles nous investissons, quel que soit le niveau d'actionnariat, y compris les filiales, les bureaux, les usines, les plantations et les villages.
- Tous les individus : employés, sous-traitants, travailleurs occasionnels, clients, visiteurs.
- Tous les environnements : lieux de travail, événements en dehors du site et déplacements liés au travail.
- Tous les incidents, indépendamment du sexe, du rôle ou des attributs personnels.

3. Définitions

Le harcèlement sexuel, tel que défini par l'OIT (Organisation Internationale du Travail), est un **comportement sexuel non désiré** qui crée un environnement hostile, intimidant ou offensant. Il comprend :

Comportement physique : attouchements non désirés, agressions ou coercition liée à des avantages professionnels.

Comportement verbal : plaisanteries, commentaires, avances ou menaces à caractère sexuel.

Comportement non verbal : messages explicites, gestes inappropriés, épier/traquer ou partage d'images privées sans consentement.

Toute personne, quel que soit son sexe ou son genre, peut être victime ou auteur d'un acte d'harcèlement sexuel.

4. Mécanismes de signalement des plaintes

Les victimes ou les témoins sont encouragés à signaler les incidents par l'intermédiaire des canaux locaux ou de l'entreprise. Dans la mesure du possible, informez l'auteur présumé du harcèlement que son comportement n'est pas désiré et qu'il n'est pas le bienvenu.

Les options de signalement au niveau local sont les suivantes :

- Les membres du Comité Genre,
- les responsables locaux de la conformité ou la Direction,
- les mécanismes de plaintes internes/externes,
- Procédures de harcèlement sexuel propres à la filiale,
- Ligne téléphonique locale pour les dénonciations.

Les options au niveau de l'entreprise sont les suivantes :

- Responsable de la conformité au niveau du Groupe,

- Service d'alerte du Groupe (en ligne ou par téléphone).

Toute plainte peut être déposée de manière anonyme. Socfin s'engage à rendre compte régulièrement de son efficacité.

Socfin encourage l'utilisation de son mécanisme de règlement des plaintes, mais respecte le droit de toute personne victime de harcèlement sexuel d'engager des poursuites indépendamment de la présente politique, par le biais du cadre juridique applicable à sa situation.

5. Mise en œuvre de la politique

Cette politique sera largement diffusée. Nous veillerons à ce qu'il y ait une forte harmonisation entre cette politique et les politiques des filiales.

La mise en œuvre sera pilotée par un **plan d'action assorti d'un calendrier**, supervisé par un point focal au niveau du Groupe. Les progrès seront régulièrement communiqués.

6. Comités Genre

Les Comités Genre jouent un rôle clé en matière de sensibilisation et de suivi. Ils offrent également un soutien confidentiel aux victimes. Les Directeurs Généraux des filiales veilleront à ce que ces comités reçoivent les ressources et la formation nécessaires pour gérer efficacement les cas.

7. Enquêtes et sanctions

Une procédure formelle sera mise en place pour traiter les signalements de manière discrète. Elle comprendra les éléments suivants :

- Les étapes du signalement et de l'enquête.
- Les responsabilités des parties concernées.
- Les mesures disciplinaires.
- L'intervention des forces de l'ordre, si nécessaire.

8. Sanctions et mesures disciplinaires

Les contrevenants confirmés feront l'objet de mesures disciplinaires proportionnelles à la faute commise. Les cas graves, en particulier les cas de violence, peuvent être signalés aux forces de l'ordre avec le consentement de la victime.

9. Confidentialité et absence de représailles

Toutes les plaintes seront traitées de manière confidentielle, avec sensibilité et dans le respect de l'anonymat lorsque celui-ci est requis. Les personnes qui signalent des faits ou participent à des enquêtes de bonne foi sont protégées contre les représailles. Tout manquement à cette clause entraînera des mesures disciplinaires.

10. Suivi et évaluation

L'utilisation et l'efficacité de la politique seront contrôlées au moyen d'une collecte de données anonymes et de rapports trimestriels de la Direction. Les étapes et les indicateurs clés de performance permettant de suivre la mise en œuvre de cette politique seront rendus publics.

En outre, des enquêtes menées auprès des employés et de la communauté permettront d'évaluer la confiance dans les systèmes de signalement et d'orienter les éventuels ajustements à apporter à la politique et à sa mise en œuvre.

Approuvé par le Conseil d'Administration de Socfin le 3 juillet 2025.



Philippe Fabri



François Fabri