

Code de conduite des fournisseurs de Hapag-Lloyd



Chers fournisseurs,

Chez Hapag-Lloyd, nous sommes fermement convaincus que mener nos activités avec intégrité ainsi que dans le respect de l'environnement et de la société n'est pas seulement la bonne chose à faire mais que cela est essentiel pour notre réussite à long terme. La confiance de nos clients et des parties prenantes dépend de pratiques commerciales équitables et éthiques tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Par conséquent, nos fournisseurs jouent un rôle clé dans le respect de notre engagement à avoir un impact positif sur le monde.

Ce code de conduite des fournisseurs reflète les valeurs de notre entreprise : « We care. We move. We deliver. » et communique nos attentes à l'égard de nos fournisseurs afin de nous aligner sur les normes mondiales en matière d'entreprises responsables. En tant que partenaires commerciaux de confiance, nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils respectent les normes que nous même nous engageons à respecter et qu'ils aillent au-delà dans la mesure du possible. Ensemble, nous pouvons fournir et contribuer à améliorer les services durables dans le monde.

Merci de nous aider à faire la différence.

Cordialement,



Rolf Habben Jansen
PDG de Hapag-Lloyd

Octobre 2023



Introduction

Hapag-Lloyd AG (ci-après dénommée « Hapag-Lloyd ») est l'une des principales compagnies maritimes au monde depuis plus de 175 ans. Les valeurs qui guident notre activité, «We care. We move. We deliver. », montre notre engagement en faveur du **bien-être** des personnes, y compris celles qui prennent part à notre chaîne d'approvisionnement, de la **qualité** que nous visons et de l'**amélioration continue**. Nous estimons nos fournisseurs et reconnaissons leur rôle crucial dans la réalisation de nos ambitions. Nous apprécions donc le soutien de nos fournisseurs et nous nous efforçons de travailler avec des entreprises qui partagent nos valeurs et reconnaissent l'importance de mener leurs activités dans le respect de normes sociales, écologiques et éthiques.

Le code de conduite des fournisseurs de Hapag-Lloyd (ci-après appelé « SCoC » pour Supplier Code of Conduct) détaille les normes que nous nous engageons à respecter (**Engagement envers les personnes, Engagement envers la planète et Éthique commerciale**) et définit nos attentes envers nos fournisseurs. L'adhésion à ces normes est une exigence qui s'impose à tous nos fournisseurs et constitue un critère essentiel de sélection.

Le SCoC de Hapag-Lloyd, ainsi que les documents associés¹ et ses actions, reflètent notre engagement envers : la Charte internationale des droits de l'homme², la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les Conventions fondamentales de l'OIT³, la Convention du travail maritime de l'OIT, les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales et le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises, ainsi que les Objectifs de développement durable (ODD).

Le SCoC détermine les attentes minimales à l'égard de tous nos fournisseurs (tels que définis ci-dessous). Hapag-Lloyd encourage ses fournisseurs à dépasser ces exigences et à s'efforcer de s'améliorer continuellement dans tous les domaines concernés, par exemple en introduisant et en appliquant un système de gestion des droits de l'homme, de l'environnement, de la qualité et de la conformité.

Définition d'un fournisseur :
Toute personne physique ou entité légale fournissant à Hapag-Lloyd ou à ses sociétés affiliées des services ou des produits.

¹ [Global Code of Ethics, Policy Statement on Social Responsibility and Human Rights, Sustainability Policy](#)

² Composé de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, ainsi que du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC).

³ Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 et son protocole de 2014 ; Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973; Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999; Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé au travail, 1981; Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.



Fondement de nos relations avec les fournisseurs

Nous souhaitons avoir des relations à long terme, saines et durables avec nos fournisseurs, permettant aux deux parties de se développer et de prospérer. Lorsqu'il s'agit d'avoir un impact positif sur les personnes, la société et l'environnement, nous sommes convaincus qu'il est possible d'aller plus loin avec nos fournisseurs. Les principes suivants constituent le fondement de notre relation fournisseur.

Engagement

Ce SCoC est mis en place pour encourager les améliorations continues dans la chaîne de valeur de Hapag-Lloyd. Nous suivons et accordons une grande importance aux pratiques d'achat responsable. Nos fournisseurs sont encouragés à faire preuve de diligence raisonnable afin d'identifier, de prévenir, d'atténuer et de corriger les effets négatifs sur les droits de l'homme et l'environnement. Nous attendons également d'eux qu'ils répercutent les engagements suivants tout au long de leur chaîne d'approvisionnement.

Toutefois, nous reconnaissons le principe de proportionnalité dans la responsabilité des fournisseurs en matière de respect des droits de l'homme et de l'environnement, en tenant compte, entre autres, de la taille, du secteur d'activité et de la structure des fournisseurs. Lorsqu'il est nécessaire d'établir un ordre de priorité pour les actions visant à remédier à des incidences négatives réelles et potentielles sur les droits de l'homme et l'environnement, les différents parties sujets au SCoC doivent d'abord s'efforcer de prévenir et d'atténuer les incidences les plus graves ou celles qu'une réaction tardive rendrait irrémédiables.

Transparence

Les différents parties sujets au SCoC s'engagent à être transparentes les uns envers les autres, et avec tout tiers impliqué le cas échéant (par exemple, les auditeurs), concernant l'identification, la prévention et la correction des risques négatifs pour les droits de l'homme et l'environnement. La transparence comprend la communication des impacts négatifs sur les droits de l'homme ainsi que l'environnement par le

fournisseur, ses sous-traitants et tout autre tiers impliqué dans l'exécution des contrats et commandes de Hapag-Lloyd.

Accepter le changement

Nous avons l'ambition de devenir le « numéro un de la qualité ». Dans le cadre de la stratégie pour y parvenir, Hapag-Lloyd et ses fournisseurs veillent à améliorer en continu la diligence raisonnable au sein de nos organisations et de nos chaînes d'approvisionnement de façon progressive. Les parties sujets au SCoC s'engagent à tirer des enseignements pour améliorer leurs processus et procédés, en faisant de leur mieux pour répondre aux intérêts de nos parties prenantes.

Coopération

En travaillant ensemble et en assumant notre responsabilité commune en matière d'éthique commerciale, de droits de l'homme et d'environnement, nos fournisseurs et nous-mêmes aurons un impact plus important et de meilleures chances d'identifier, de prévenir, d'atténuer et de remédier aux effets négatifs sur les droits de l'homme et l'environnement au sein de nos organisations et de nos chaînes d'approvisionnement. L'importance de la coopération est cruciale pour l'engagement des parties prenantes à différents niveaux et pour créer un effet de levier avec, par exemple, des entreprises homologues et des titulaires de droits dans l'optique d'améliorer le respect des droits de l'homme et de l'environnement. Les parties sujets au SCoC s'engagent à agir et à réagir de manière constructive et coopérative, avec la diligence raisonnable requise, pour tout ce qui concerne le principe de coopération.

Hapag-Lloyd



Engagement envers les personnes

Nous nous engageons à protéger les droits de l'homme et à traiter tout un chacun avec dignité et respect. Nous pensons que chaque individu a le droit à des conditions de travail sûres, sécurisées et saines. Nous nous engageons à respecter les normes internationales suivantes en matière de travail et de droits de l'homme, et nous attendons de nos fournisseurs qu'ils en fassent autant :

Abolition effective du travail des enfants

- ne pas employer de travailleurs n'ayant pas atteint l'âge minimum de base de 15 ans, ou l'âge de 16 ans pour le travail en mer, ou l'âge minimum légal de scolarisation obligatoire applicable localement, si celui-ci est plus élevé
- veiller à ce que les travailleurs, y compris les stagiaires, âgés de moins de 18 ans n'effectuent pas de travail de nuit, d'heures supplémentaires ou tout autre type de travail susceptible de menacer leur santé, leur sécurité, leur développement ou leur moralité
- s'engager activement à faire disparaître le travail des enfants dans leur propre sphère d'influence, par exemple en coopérant avec les entreprises, les gouvernements et les organisations non gouvernementales

Élimination de toutes les formes de travail forcé ou d'esclavage moderne

- ne pas utiliser ou bénéficier d'une forme quelconque de travail forcé ou involontaire (travail ou service exigé d'une personne sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ladite personne ne s'est pas proposée volontairement, y compris la traite des êtres humains)
- interdire l'utilisation de frais de recrutement, de dépôts, y compris par les agences de recrutement, ou d'autres pratiques susceptibles d'empêcher les travailleurs de mettre fin librement à leur emploi
- créer un lieu de travail exempt de harcèlement et de maltraitance, et ne pas utiliser ou permettre l'utilisation de châtiments corporels ou d'autres formes de coercition mentale ou physique, de harcèlement sexuel ou de maltraitance, ni menacer d'un tel traitement

- établir des procédures équitables en matière de discipline, de plainte et de licenciement
- prendre des précautions supplémentaires pour respecter les droits et le bien-être des travailleurs migrants dont les droits peuvent être menacés ou qui peuvent ne pas avoir accès aux services publics de base

Sécurité et santé au travail

- agir conformément aux normes locales en matière de santé et de sécurité, ou aux normes internationales lorsque la législation nationale est légère ou mal appliquée, en veillant au respect des lois, des réglementations et des exigences clients
- veiller à ce qu'il existe des systèmes permettant d'anticiper, d'évaluer, d'identifier, de prévenir et d'atténuer les menaces potentielles et réelles pour la santé, la sécurité physique et celle mentale des travailleurs, y compris la participation des travailleurs aux comités de sécurité. Les parties sujets au SCoC doivent respecter la norme ISO 45001 ou un cadre comparable pour contrôler leurs performances en matière de santé et de sécurité, ou les normes de la Convention internationale pour la sauvegarde de la vie humaine en mer (SOLAS), le cas échéant
- prendre des mesures efficaces pour éviter que les travailleurs ne soient victimes d'accidents, de blessures ou de maladies résultant, associés ou survenant au cours du travail. Ces mesures visent à minimiser, dans la mesure du possible, les facteurs de dangers inhérents au lieu de travail
- assurer la protection de leurs travailleurs en leur fournissant régulièrement des équipements de protection individuelle de base adaptés à la nature du travail ainsi



qu'une formation pertinente sur les systèmes de santé et de sécurité

- respecter les exigences appropriées en termes d'heures de travail, y compris les heures supplémentaires, les pauses et les périodes de repos, conformément à la législation nationale, aux conventions collectives pertinentes et à la convention du travail maritime de l'OIT, le cas échéant
- permettre aux travailleurs de signaler les pratiques dangereuses sans crainte de représailles

Liberté d'association et droit à la négociation collective

- respecter le droit de tous les travailleurs de former un syndicat de leur choix et d'y adhérer sans crainte d'intimidation ou de représailles
- respecter le droit de leurs employés à participer à des négociations collectives. Lorsque la législation nationale ne permet pas de se conformer pleinement à ces exigences, Les parties sujets au SCoC s'engagent à prendre des mesures pour protéger de manière proactive les groupes vulnérables, par exemple par le biais de canaux de communication alternatifs et d'un dialogue avec des groupes de travailleurs indépendants et libres dans le but de mener des négociations collectives avec les travailleurs, lorsque cela est possible sans violation de la législation locale.

- veiller à ce que les politiques, procédures et pratiques de l'entreprise ne soient pas discriminatoires à l'égard des individus en raison de leurs opinions sur les syndicats ou de leurs activités syndicales
- ne pas utiliser les forces de sécurité pour entraver la liberté d'association
- la négociation collective est une forme de dialogue social qui implique des négociations volontaires entre des parties autonomes agissant de bonne foi

Diversité et inclusion

- éliminer toute forme de discrimination, par exemple fondée sur l'origine nationale et ethnique, l'origine sociale, l'état de santé, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, le sexe, l'opinion politique, la religion ou les croyances, à moins qu'elle ne soit justifiée par les exigences de l'emploi
- s'efforcer d'intégrer les personnes en situation de handicap sur le lieu de travail. Les parties sujets au SCoC s'engagent à intégrer une perspective fondée sur les droits en matière de handicap dans leurs politiques et processus, à garantir un processus de recrutement exempt de discrimination et à promouvoir un environnement de travail accessible, prendre toutes les mesures nécessaires et raisonnables pour permettre aux personnes en situation de handicap de jouir ou d'exercer leurs droits humains sur la base de l'égalité

avec les autres en matière de droits de l'homme et de libertés fondamentales

- tendre vers la diversité en veillant à ce que les personnes appartenant à divers groupes, notamment aux groupes vulnérables définis par les Nations unies, bénéficient de l'égalité des chances et de traitement en matière d'accès à l'emploi, de développement, de promotion ainsi que de rémunération, et puissent apporter leur pleine contribution
- s'efforcer de faire de l'égalité de fond entre les femmes et les hommes un principe normatif
- veiller à ce que les conditions d'emploi soient clairement comprises par les travailleurs et expliquées verbalement ou fournies dans un contrat écrit dans une langue qu'ils comprennent, conformément aux réglementations locales, et à ce qu'elles soient alignées, au minimum, sur les dispositions du présent SCoC

Rémunération adéquate

- veiller à ce que les salaires de leurs employés soient au moins égaux aux réglementations locales applicables en matière de salaire minimum et, dans tous les cas, à ce qu'il s'agisse d'un salaire de subsistance adéquat. Un salaire de subsistance adéquat assure aux travailleurs, au minimum, un niveau de vie décent pour eux-mêmes et leur famille dans le contexte local, y compris une alimentation, des vêtements et un logement adéquats, ainsi qu'une amélioration continue des conditions de vie
- payer les salaires régulièrement et d'une manière traçable. Les déductions salariales et la retenue sur salaire à titre de mesure disciplinaire sont interdites
- veiller à ce que les travailleurs de tous les sexes et de toutes les catégories, tels que les travailleurs migrants et locaux, reçoivent une rémunération égale pour des emplois et des qualifications égales, en reflétant les compétences, les responsabilités, l'ancienneté et le niveau d'éducation des travailleurs dans leur niveau de rémunération
- accorder à leurs employés les avantages sociaux prévus par le droit local (par exemple, les congés maladie). S'il existe une sécurité sociale obligatoire sur le lieu de travail, le paiement des cotisations est obligatoire

Droits des communautés et sécurité

- respecter les droits locaux, nationaux, internationaux et traditionnels applicables aux terres, à l'eau et aux ressources, y compris les ressources marines. En particulier, les droits des peuples autochtones et des communautés locales, incluant le respect, la promotion et la protection du droit d'autodétermination et les droits culturels tout au long de la chaîne d'approvision-

nement, conformément à la Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones

- obtenir le consentement libre, préalable et informé, comme défini par le programme UN-REDD dans les Lignes directrices sur le consentement libre, informé et préalable, des utilisateurs existants des terres, et garantir une compensation adéquate lorsque l'utilisation des terres a été accordée au Fournisseur
- ne pas participer de quelque manière que ce soit au vol de terres
- respecter l'interdiction de l'expulsion illégale des terres, des forêts et des eaux lors de l'acquisition, ainsi que de la construction ou de l'exploitation de terres, de forêts et d'eaux dont l'utilisation garantit les moyens de subsistance de quiconque
- éviter de provoquer une modification néfaste des sols, une pollution de l'eau, une pollution de l'air, des émissions sonores nuisibles ou une consommation d'eau excessive qui compromettent de manière significative les bases naturelles de la préservation et de la production de denrées alimentaires, empêcher une personne d'avoir accès à une eau potable sûre et propre, détruire ou rendre difficile l'accès d'une personne à des installations sanitaires, ou bien nuire à la santé d'une personne.
- respecter les droits des communautés locales, notamment en matière de logement, d'alimentation, d'eau et d'assainissement, de liberté d'expression et de liberté de réunion
- respecter les droits de l'homme en ce qui concerne les risques encourus par les défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement, ce qui implique, au minimum, que leurs activités, actions et omissions n'entraînent pas de représailles, de violence ou de stigmatisation à leur rencontre
- offrir de bonne foi les conditions d'un dialogue social avec les parties prenantes qui sont potentiellement affectées ou touchées par les activités commerciales des parties sujets au SCoC
- veiller à ce que les forces de sécurité opérant dans les locaux et pendant les opérations des fournisseurs agissent conformément aux normes universellement reconnues en matière de droits de l'homme. Le recrutement ou le recours à des forces de sécurité privées ou publiques pour protéger un projet commercial est interdit si, en raison d'un manque d'instructions ou de contrôle de la part de l'entreprise, l'interdiction de la torture et des traitements cruels, inhumains ou dégradants n'est pas respectée lors du déploiement des forces de sécurité, ou si la vie et l'intégrité corporelle des personnes sont atteintes d'une quelconque manière

Engagement envers la planète

Nous nous engageons à protéger l'environnement et continuons à rechercher des moyens innovants de préserver les ressources mondiales. Nous nous engageons et demandons à nos fournisseurs de s'engager à :

Décarbonation

- mettre en œuvre des mesures visant à améliorer l'efficacité énergétique des processus et utiliser les énergies renouvelables dans la mesure du possible
- mettre en œuvre des mesures visant à réduire leurs émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre (y compris celles de leur chaîne de valeur en amont)
- mesurer et communiquer leurs émissions directes de gaz à effet de serre sur une base annuelle
- être transparents sur les émissions de gaz à effet de serre de leurs propres activités et de celles des chaînes d'approvisionnement en amont (par exemple, en utilisant des analyses du cycle de vie (ACV))
- fixer des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre, y compris des objectifs applicables à leur chaîne d'approvisionnement
- évaluer l'efficacité des mesures et, le cas échéant, les adapter

Biodiversité

- protéger les écosystèmes naturels et ne pas contribuer à la modification, à la déforestation ou à la détérioration des forêts naturelles et autres écosystèmes naturels
- prendre des initiatives proactives pour protéger l'environnement contre les dommages et la dégradation dans le cadre de leurs activités, déployer des efforts continus pour réduire la pollution et les risques environnementaux et améliorer en permanence la protection de l'environnement dans leur propre sphère d'influence
- réduire au maximum systématiquement l'utilisation des ressources (énergie, eau, matières premières et/ou matériaux (primaires)) et les incidences sur l'environnement (émissions, polluants, déchets)
- appliquer les principes d'agriculture et de sylviculture durables et certifiés dans l'utilisation des

terres et des forêts

- éviter l'utilisation de matières premières provenant des fonds marins tant que la recherche scientifique sur les conséquences écologiques de l'exploitation des fonds marins n'est pas encore suffisamment complète et que la protection de l'écosystème marin n'est pas garantie

Circularité

- éviter les déchets
- assurer une gestion responsable des ressources telles que l'eau, l'énergie et les matériaux
- travailler sur des mesures visant à améliorer la réutilisation et le recyclage des produits et des matériaux
- évaluer l'utilisation maximale des matières premières secondaires
- adapter leurs propres chaînes d'approvisionnement, le cas échéant, en ce qui concerne la fourniture de sources de matières premières secondaires sécurisées

Mesures responsables à l'égard des matières dangereuses

- se conformer strictement aux interdictions de fabrication, d'importation ou d'exportation des produits à base de mercure énumérés dans la Convention de Minamata (Annexes A et B) et à l'interdiction du traitement des déchets du mercure en violation des dispositions de l'article 11(3) de la Convention de Minamata
- respecter strictement les interdictions relatives à la production, à l'utilisation, à la manipulation, à la collecte, au stockage et à l'élimination des polluants organiques persistants (POP), conformément à la Convention de Stockholm
- respecter strictement les interdictions d'exportation et d'importation de déchets dangereux, conformément à la Convention de Bâle



Éthique commerciale

En tant qu'entreprise internationale, le respect des exigences réglementaires et des politiques internes à l'échelle mondiale est fondamental dans la conduite des activités de Hapag-Lloyd. Nous nous engageons et demandons également à nos fournisseurs de s'engager à :

- respecter toutes les lois et réglementations applicables à l'ensemble de leurs activités commerciales. Les parties sujets au SCoC respectent les règles et réglementations locales, nationales et internationales applicables, y compris, mais sans s'y limiter, celles relatives à la concurrence, aux embargos et aux sanctions, à la corruption, aux pots-de-vin, au blanchiment d'argent ainsi qu'à la durabilité sociale et environnementale
- interdire les pratiques immorales ou de corruption, l'extorsion ou les pots-de-vin de la part des employés et des partenaires commerciaux. Hapag-Lloyd ne tolère aucune forme de corruption, qu'elle soit publique ou privée, active ou passive
- reconnaître les principes de la Politique anticorruption de Hapag-Lloyd qui sont applicables à tous les employés de Hapag-Lloyd en ce qui concerne les

- cadeaux, l'hospitalité, les frais de voyage et les avantages financiers, disponible dans le [Code d'éthique mondial de Hapag-Lloyd](#). Le fournisseur confirme qu'il a mis en place des politiques équivalentes qui s'appliquent à ses employés
- éviter les paiements de facilitation et s'efforcer de les éliminer
- révéler à Hapag-Lloyd tout conflit d'intérêts potentiel ou réel et prévenir les situations de conflit d'intérêts entre le Fournisseur et Hapag-Lloyd susceptibles de porter préjudice à Hapag-Lloyd
- respecter les lois sur la protection des données et se conformer aux exigences contractuelles en matière de confidentialité et de sécurité de l'information
- reconnaître et respecter les droits de propriété intellectuelle ; les pratiques de contrefaçon sont strictement interdites

Mise en œuvre du SCoC

Respect des normes nationales

Dans les pays où la législation nationale fixe une norme de protection différente du présent SCoC et de ses références, les signataires respecteront les principes qui offrent de meilleures normes de protection aux travailleurs et à l'environnement, sans contredire le cadre juridique national.

Activités de suivi

Les fournisseurs reconnaissent que Hapag-Lloyd peut décider de les inclure dans des activités de suivi, y compris des auto-évaluations, des audits et des examens des documents. Les fournisseurs s'engagent à tenir des registres, des livres et des comptes raisonnablement détaillés, précis et complets selon les normes établies dans le présent SCoC. Les fournisseurs acceptent d'être contrôlés sur site et hors site par Hapag-Lloyd ou la personne qu'elle aura désignée, y compris en autorisant l'accès à leurs installations, à des intervalles et un préavis raisonnable. Dans le cadre des activités de suivi, les fournisseurs acceptent de coopérer efficacement, par exemple en mettant en œuvre des mesures correctives pour prévenir, atténuer et remédier aux risques et impacts sur les droits de l'homme et l'environnement.

Formations

Nous considérons que la mise en œuvre des obligations de diligence raisonnable décrites dans le présent SCoC est un processus dynamique continu. Hapag-Lloyd prévoit notamment de soutenir ses fournisseurs en proposant des formations. Nous encourageons et recommandons à nos fournisseurs de participer à celles-ci.

Notification des incidents et mesures correctives

Si le fournisseur a connaissance d'une violation réelle ou imminente de ses propres obligations au titre du présent SCoC ou au sein de sa chaîne d'approvisionnement, il doit immédiatement prendre les mesures correctives appropriées et en informer Hapag-Lloyd par le biais du Mécanisme de plainte décrit ci-dessous. Le fournisseur doit en outre informer Hapag-Lloyd de toute procédure d'enquête officielle à cet égard.

Hapag-Lloyd contactera son fournisseur dès que possible après avoir été notifiée par le fournisseur, ou après la découverte d'un incident par d'autres canaux, et exigera de lui qu'il mette fin à la pratique en infraction tout en lui apportant son soutien. Hapag-Lloyd s'engage à prendre des mesures préventives et correctives appropriées, en collaboration avec ses fournisseurs.

Résiliation d'une relation d'affaires

En dernier recours, Hapag-Lloyd se réserve le droit de mettre fin aux relations commerciales avec les fournisseurs qui violent de manière répétée et en toute connaissance de cause le SCoC et qui ne collaborent pas efficacement avec Hapag-Lloyd dans la mise en œuvre de mesures correctives. Dans certains cas, lorsque la situation rend impossible le respect des normes du présent SCoC, la résiliation peut être à effet immédiat.

Hapag-Lloyd s'engage à se désengager de manière responsable, en tenant compte des effets négatifs potentiels liés au désengagement, et à atténuer les difficultés que la résiliation peut entraîner pour les parties prenantes concernées.

Mécanisme de plainte

En cas de violation réelle ou potentielle de ce SCoC, Hapag-Lloyd doit être informée par le biais de son mécanisme de plainte (Speak Up Line). Le [Speak Up Line de Hapag-Lloyd](#) est un mécanisme de plainte en ligne accessible à tous les employés de Hapag-Lloyd ainsi qu'aux parties externes. La Speak Up Line permet de faire part de toute préoccupation ou indication concernant des violations réelles ou potentielles, y compris de manière anonyme. Dans tous les cas, les rapports sont traités en toute confidentialité. Chaque rapport est pris au sérieux et traité selon une procédure standardisée.

Hapag-Lloyd ne tolère aucune forme de représailles à l'encontre des personnes qui effectuent le signalement.

Hapag-Lloyd attend de ses fournisseurs qu'ils disposent d'un mécanisme de plainte ou qu'ils communiquent à leurs employés et fournisseurs l'existence et la possibilité d'utiliser le mécanisme de plainte de Hapag-Lloyd afin de garantir que les préoccupations ou les indications de violations réelles ou potentielles puissent être signalées de manière anonyme et sans crainte de représailles.

Confirmation du fournisseur

À la demande de Hapag-Lloyd, le fournisseur confirme l'une des options suivantes :

- a. le fournisseur confirme son adhésion au SCoC de Hapag-Lloyd, ou
- b. le fournisseur confirme que son propre Code de conduite (CoC) est équivalent au SCoC de Hapag-Lloyd.

Un CoC équivalent doit au moins répondre aux normes établies dans le présent SCoC, qui constituent la base d'une relation d'affaires avec Hapag-Lloyd. Si, après évaluation par Hapag-Lloyd, le CoC fourni par le fournisseur n'est pas considéré comme équivalent, Hapag-Lloyd se réserve le droit de rejeter ce CoC et de demander l'adhésion au présent SCoC.

