



Politique des droits humains

1. Champ d'application	1
2. Engagements	1
2.1. Respect des droits humains	1
2.2. Droits du travail et non-discrimination	3
2.3 Conditions de travail et engagements au-delà des obligations légales	4
3. Devoir de vigilance et chaîne de valeur	5
4. Mise en œuvre et suivi	5

Le groupe ABC arbitrage s'engage à respecter et à promouvoir les droits humains dans toutes ses activités et relations d'affaires. Cette politique repose sur les normes internationales reconnues.

1. Champ d'application

Cette politique s'applique à toutes les activités du groupe ABC arbitrage, y compris ses relations avec les parties prenantes et partenaires commerciaux, ainsi que la gestion des ressources humaines internes. Les engagements décrits dans cette politique s'appliquent donc à l'ensemble du groupe ABC arbitrage et à ses filiales et de ses employés et dirigeants, mais également, de manière proportionnée, aux prestataires, sous-traitants et partenaires commerciaux, dont le groupe attend un niveau d'exigence équivalent en matière de respect des droits humains.

2. Engagements

2.1. Respect des droits humains

Le groupe ABC arbitrage estime que le respect des Droits de l'homme est essentiel et soutient l'ensemble des normes et codes internationaux relatifs à ces droits, y compris :

- la Déclaration universelle des Droits de l'Homme ;
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques ;

- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ;
- Les Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), en particulier celles relatives à la liberté d'association, au droit à la négociation collective, à l'abolition du travail des enfants, la lutte contre le travail forcé et la discrimination ;
- Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises ;
- La Déclaration universelle des droits de l'homme et les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ;
- Les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations unies.

Cet engagement couvre les groupes potentiellement les plus exposés, tels que les femmes, les employés de tiers, ainsi que les communautés locales, lorsque pertinent.

Le groupe opère dans des pays où la démocratie et les Droits de l'Homme sont promus et contrôlés. Les implantations à l'étranger du groupe ABC arbitrage ont été décidées sur la base de critères opérationnels mais aussi avec une attention particulière accordée à l'indice de développement humain. Les trois pays (France, Irlande et Singapour) dans lesquels le groupe est implanté sont ainsi classés dans la plus haute catégorie "développement humain très élevé".

Au delà de cet aspect, ABC arbitrage s'engage pour le respect des droits humains, en particulier :

- à ne pas causer, contribuer ou être directement liés à des violations des droits humains à travers ses décisions et opérations ;
- à prendre des mesures s'il a connaissance d'une violation de ces principes à laquelle il serait indirectement lié. Cela peut inclure le lancement d'une alerte, la mise en place d'un dialogue avec la partie concernée, ou encore la cessation d'un partenariat commercial si aucune amélioration n'est observée.

Cet engagement tient compte des normes internationalement reconnues et inclut la prévention ou le respect *a minima* des points suivants :

- la traite des êtres humains
- le travail forcé
- le travail des enfants
- la liberté d'association
- le droit à la négociation collective
- l'égalité de rémunération
- la non-discrimination
- Et plus généralement l'ensemble des droits fondamentaux.

2.2. Droits du travail et non-discrimination

ABC arbitrage applique scrupuleusement l'ensemble des obligations réglementaires applicables en matière de droit du travail et veille en particulier :

- à la garantie pour ses collaborateurs d'une **rémunération décente**, au moins équivalente à un niveau de salaire de subsistance (*living wage*), en s'appuyant sur des référentiels reconnus et adaptés aux contextes locaux. Les politiques de rémunération du Groupe visent non seulement à assurer des conditions de vie décentes à ses employés mais également à contribuer à leur sécurité économique ;
- au **temps de travail** en veillant à prévenir toute charge de travail excessive et à ce que les collaborateurs bénéficient effectivement des temps de repos, de leurs droits aux congés payés, ainsi qu'à leur droit à la déconnexion. Le groupe propose des modalités de travail diversifiées et favorise une organisation du temps de travail flexible, dans le respect des exigences opérationnelles, ce qui permet un bon équilibre vie professionnelle / vie privée et rend le travail plus facilement compatible avec les contraintes personnelles ;
- à la **protection de la santé et de la sécurité** des collaborateurs, en mettant en œuvre une démarche de prévention des risques professionnels, incluant leur évaluation et mise à jour régulière, des actions de sensibilisation et de formation, ainsi que le recours aux services de santé au travail afin de prévenir, détecter et traiter efficacement toute situation susceptible de porter atteinte à la dignité, à la santé ou à la sécurité des collaborateurs ;
- à **l'égalité de traitement**. Dans le cadre de ses processus de recrutement comme de la gestion des ressources humaines, le groupe ABC arbitrage s'applique à ne pratiquer aucune forme de discrimination, en particulier en matière de nationalité, de culture, de genre ou de handicap. Au contraire, le groupe valorise la diversité sous toutes ses formes, convaincu que la richesse des parcours, des expériences et des profils constitue un levier d'intelligence collective, d'innovation et de performance. Cette démarche inclut la politique de rémunération, avec un suivi régulier des écarts de rémunération, y compris entre les femmes et les hommes, accompagné de plans d'actions correctives si nécessaire. Le groupe s'est également doté d'une politique de non-discrimination et de lutte contre le harcèlement public ;
- à un **dialogue social de qualité et au processus de concertation** avec les instances représentatives du personnel. En France, il s'organise autour du Comité social et économique (CSE), qui possède des attributions sur les plans économique et social (organisation et marche de l'entreprise, conditions de travail, formation professionnelle, apprentissage, etc.), ainsi que dans les domaines culturels, de la protection de la santé et de la sécurité des salariés du Groupe. Le CSE est informé et consulté lors des décisions importantes pour prendre en compte les intérêts des salariés. Il se réunit en moyenne une fois tous les deux mois et a minima 6 fois par

an. Des délais de consultation et de préavis appropriés sont respectés en cas de restructurations, dans le respect des cadres légaux applicables, pour anticiper les impacts sociaux des décisions économiques et organisationnelles et accompagner les collaborateurs en cas de transformation. Plus généralement, le groupe veille à ce que le dialogue social soit mené de bonne foi, dans un esprit de coopération, et à ce que les représentants des travailleurs disposent des moyens nécessaires à l'exercice de leur mandat. Aucune discrimination ou représailles ne sont tolérées à l'encontre des salariés exerçant leurs droits syndicaux ;

- à la **bonne gestion des relations individuelles de travail**, incluant la formalisation des contrats, le respect des droits et obligations réciproques, ainsi que l'encadrement des procédures disciplinaires et des modalités de rupture du contrat de travail conformément aux dispositions légales. Le groupe veille également à satisfaire à l'ensemble de ses obligations sociales et administratives, notamment en matière de déclarations sociales, de protection sociale complémentaire, ainsi que de tenue des registres et documents obligatoires ;
- à favoriser l'employabilité à long terme de ses collaborateurs en investissant dans la **formation continue et le développement des compétences**, afin d'accompagner les évolutions économiques, technologiques et environnementales. Cette démarche s'inscrit notamment dans le respect des obligations en matière d'entretien professionnel et d'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- à structurer l'**organisation du travail** à travers des dispositifs conformes aux exigences légales (règlement intérieur, politiques internes, encadrement du télétravail, protection des données personnelles des collaborateurs, etc.).

2.3 Conditions de travail et engagements au-delà des obligations légales

Les collaborateurs du groupe ABC arbitrage sont sa première richesse. Le groupe est donc particulièrement attentif à leur bien-être et à leur épanouissement professionnel, dans tous ses aspects. À ce titre, il déploie des politiques et des pratiques visant non seulement à respecter strictement ses obligations réglementaires, mais également à aller au-delà de ces exigences, en adoptant une approche proactive et préventive en matière de droits humains et de conditions de travail.

Cette démarche se traduit par la mise en œuvre d'actions qui couvrent - notamment - la politique de rémunération, l'organisation du temps de travail et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, la gestion des absences, les relations sociales, la santé et la sécurité, la formation, l'égalité de traitement, ainsi que le cadre et la qualité de vie au travail, la vie d'entreprise et les processus d'intégration.

Le groupe veille ainsi à garantir à ses collaborateurs un environnement de travail sûr, sain et respectueux. Outre la prévention des risques professionnels telle que décrite dans la

première partie, cet engagement s'inscrit dans une démarche de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

A titre d'exemple, ABC arbitrage offre à ses collaborateurs un niveau de protection sociale supérieur aux exigences légales minimales, notamment en matière de couverture santé, de prévoyance ou de dispositifs de soutien, contribuant ainsi à renforcer leur sécurité économique et sociale.

Le groupe s'attache par ailleurs à favoriser des relations d'emploi durables, en privilégiant des formes d'emploi stables et en limitant le recours à des formes d'emploi précaires ou atypiques, sauf lorsque celles-ci sont justifiées par des besoins spécifiques et encadrées de manière appropriée.

3. Devoir de vigilance et chaîne de valeur

La cartographie des risques et l'analyse de matérialité du groupe, mises à jour tous les ans ou à chaque événement significatif, permettent d'identifier et de prioriser les risques les plus significatifs.

Les actions du groupe visent ainsi également à identifier, prévenir et atténuer les risques d'atteintes aux droits humains et à l'environnement dans ses activités et sa chaîne d'approvisionnement. Les mesures mises en œuvre sont suivies et évaluées dans le temps. Les principaux indicateurs sont publiés dans le rapport annuel du groupe.

4. Mise en œuvre et suivi

En publiant cette politique, ABC arbitrage affirme sa volonté de promouvoir les droits humains et de prendre ses responsabilités en veillant à leur respect dans l'ensemble de ses activités. Le groupe s'engage à mettre en place des mécanismes de suivi et de contrôle pour garantir leur application et encourage toute personne concernée à signaler toute violation ou risque identifié, afin de pouvoir agir de manière appropriée.

- Le Comité de direction et le Conseil d'administration sont chargés de veiller au respect de ces engagements, de superviser leur mise en œuvre et de veiller à ce que tout manquement soit sanctionné. Le Comité de Direction est chargé de l'intégration des principes des droits humains dans les opérations quotidiennes et les décisions stratégiques.
- Chaque département doit veiller au respect de ces engagements dans ses pratiques et processus internes. Les acteurs internes clés tels que les ressources humaines, le service juridique ou les services généraux sont particulièrement impliqués afin de

développer une compréhension commune et renforcer la culture de respect des droits humains.

- Un programme de signalement (*whistleblowing*) est mis à disposition pour permettre aux fournisseurs, clients, employés et tout autre partie prenante de signaler toute activité suspecte ou contraire aux principes fondamentaux ou à ceux énoncés dans cette politique. Toute personne qui le juge nécessaire peut lancer une alerte via l'adresse mail lanceurdalerteabc@gmail.com ou par courrier, à l'adresse 18 Rue du 4 septembre, 75002 Paris. Une information de la bonne réception du signalement ainsi que du délai raisonnable et prévisible nécessaire quant à l'examen de sa recevabilité et des modalités pour les suites données au signalement lui sera apportée dans les meilleurs délais. Dans le cas d'un courrier anonyme, aucune confirmation de réception ou information sur les suites données ne pourra être transmise à l'émetteur. Les signalements font l'objet d'un traitement selon une procédure formalisée, garantissant leur analyse, leur suivi, ainsi que la mise en œuvre de mesures correctives ou disciplinaires appropriées en cas de manquement avéré. Tous les détails sont disponibles dans la procédure publique dédiée.
- Les informations relatives à cet engagement ainsi que les mesures mises en œuvre à cet égard sont publiques (ex : la présente politique, informations en matière de durabilité fournies volontairement dans le rapport annuel, site internet de l'entreprise, etc.). Le groupe s'engage également à continuer de publier régulièrement des informations et indicateurs clés relatifs à la mise en œuvre de cette politique, dans une logique de transparence vis-à-vis de ses parties prenantes. ABC arbitrage reconnaît que l'amélioration continue est essentielle pour atteindre ses objectifs. Le groupe s'engage à réviser régulièrement cette politique et à travailler pour identifier des opportunités d'amélioration, renforcer ses pratiques et promouvoir des standards élevés en matière de droits humains.