

INTRODUCTION

La présente politique formalise l'engagement de SODELEG en matière de respect et de promotion des droits humains, de conditions de travail décentes et du bien-être de ses collaborateurs. Elle s'applique à l'ensemble des salariés, prestataires et fournisseurs et s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue et de transparence. □

Ce document s'appuie sur les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) ainsi que sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains.



GOVERNANCE ET RESPONSABILITES

LISTE DES ROLES :

Direction Générale (Jean-Xavier Leveque) : engagement stratégique, allocation de ressources.

Responsable RH (Julie Vanucci) : déploiement RH, formation, gestion des carrières.

Responsable RSE (Ludivine Dolignon) : pilotage de la politique, suivi des KPI.

Comité social et économique : contribution à l'identification des priorités et revue des risques.

Managers : mise en œuvre locale et dialogue social.

Salariés : obligation de respect et de signalement.


PRINCIPES ET VALEURS

L'activité de SODELEG, étroitement liée à une filière agricole et ancrée dans les territoires, conduit l'entreprise à accorder une attention particulière au respect des personnes, de ses partenaires et des territoires dans lesquels elle intervient. Dans ce cadre, et tout en veillant à préserver sa compétitivité, SODELEG attend de ses fournisseurs qu'ils adoptent la même démarche responsable. Ainsi, tout fournisseur collaborant avec SODELEG s'engage à respecter les principes suivants :

- **Interdiction du travail des enfants et du travail forcé ;**
- **Liberté d'association et droit à la négociation collective ;**
- **Égalité & non-discrimination ;**
- **Conditions de travail décentes** et rémunération conforme à la législation ;
- **Santé, sécurité et protection de la dignité humaine ;**
- **Dialogue social, transparence et amélioration continue.**

Ce document est diffusé à l'ensemble des collaborateurs de SODELEG et mis à la disposition des partenaires et fournisseurs.

ENGAGEMENTS OPERATIONNELS

TRAVAIL DES ENFANTS		Suivi et cible
<p>SODELEG interdit strictement le recours au travail des enfants. La société n'expose pas les enfants ou les jeunes travailleurs sur le lieu de travail à des situations dangereuses, contraires aux règles de sécurité ou néfastes pour leur santé.</p>		<p>Sensibiliser les tuteurs de stage sur les horaires à respecter suivant l'âge du stagiaire.</p>
TRAVAIL FORCE		Suivi et cible
<p>SODELEG ne pratique pas et ne soutient pas le recours au travail forcé et le personnel ne peut être contraint de remettre ses papiers d'identité au moment de son engagement avec la société.</p> <p>SODELEG intègre des critères sociaux et de respect des droits humains dans la sélection et l'évaluation de ses fournisseurs et partenaires.</p>		<p>Assurer la signature du Code éthique et social par l'ensemble des producteurs d'oignons et les principaux fournisseurs, avec un suivi annuel des engagements et la mise en œuvre d'actions correctives en cas de non-conformité.</p>

SANTE ET SECURITE

Suivi et cible

SODELEG se tenant au courant des risques spécifiques inhérents à son secteur d'activité, garantit un environnement de travail sûr et sain et prend les mesures qui s'imposent pour éviter les accidents et les blessures dus, liés ou survenus pendant le travail, en réduisant, autant qu'il est raisonnablement possible de le faire toutes les causes de dangers liées à l'environnement de travail.

La société nomme un représentant de la direction responsable de l'hygiène et de la sécurité de l'ensemble du personnel, qui sera en charge de la mise en œuvre des aspects de cette présente norme, relative à l'hygiène et à la sécurité.

La société fait en sorte que l'ensemble du personnel bénéficie d'une formation régulière et documentée en matière d'hygiène et de sécurité et que cette formation soit prodiguée au personnel nouvellement embauché ou réaffecté.

La société met en place des systèmes permettant de détecter, d'éviter ou de neutraliser les menaces potentielles qui pèsent sur l'hygiène et la sécurité de l'ensemble du personnel.

La société prévoit, pour l'ensemble du personnel, des sanitaires propres, l'accès à l'eau potable et le cas échéant à des installations répondant aux normes d'hygiène pour le stockage de denrées alimentaires.






Organiser les visites réglementaires avec le médecin du travail et suivre les éventuelles recommandations.


Mettre à disposition des salariés les équipements nécessaires à leurs activités au sein de l'entreprise.


Maintenir un ratio de salariés permanents formés au secourisme > 50 %

Sécuriser un taux d'absentéisme < 5% ou <N-1

DIALOGUE SOCIAL		Suivi et cible
<p>SODELEG respecte le droit de l'ensemble du personnel à constituer des syndicats de son choix et de s'y adhérer, ainsi qu'à négocier collectivement. Dans le cas où la loi limite les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective, la société facilite tous modes parallèles d'association et de négociation indépendantes et libres pour l'ensemble du personnel. La société garantit également que les représentants du personnel ne sont pas victimes de discrimination et qu'ils peuvent prendre contact avec le personnel sur le lieu de travail.</p>		<p>Réunir le CSE, comité social et économique, au moins 6 fois par an et aborder les sujets “sécurité” et “conditions de travail” 4 fois par an.</p>

DISCRIMINATION ET HARCELEMENT		Suivi et cible
<p>SODELEG interdit strictement la discrimination en matière d'embauche, de rémunérations, d'accès à la formation, de promotion, de licenciement ou de retraite en s'appuyant sur la race, l'origine nationale, la religion, le handicap, le sexe, l'orientation sexuelle, l'appartenance à un syndicat ou l'affiliation à un parti politique.</p> <p>La société n'autorise aucun comportement, y compris les gestes, les propos et les contacts physiques, impliquant une obligation sexuelle, une menace, un abus ou une forme d'exploitation.</p>	 	<p>Préciser dans 100 % des annonces que le recrutement est mixte</p> <p>S'assurer qu' au moins un référent harcèlement soit présent et formé au sein du CSE avec une boîte mail dédiée :</p> <p>vss.sodeleg@outlook.com</p> <p>vss: violences sexistes et sexuelles</p>

REMUNERATIONS		Suivi et cible
<p>SODELEG s'engage à rédiger et faire signer un contrat de travail pour chaque travailleur.</p> <p>La société fait en sorte que les salaires payés pour une semaine de travail normale soient au moins égaux aux normes minimales fixées par la loi ou en vigueur dans l'industrie.</p> <p>La société garantit qu'aucune réduction de salaire n'intervient pour des raisons disciplinaires et fait en sorte que les travailleurs connaissent clairement et de façon régulière tous les détails relatifs à leurs salaires et avantages. La société garantit également que les salaires et les avantages respectent entièrement toutes les lois en vigueur et que la rémunération est remise aux salariés sous une forme qui leur convient.</p>		<p>Sécuriser les dispositifs de partage de la valeur (participation , intéressement, PPV) permettant d'apporter un complément de revenu aux salariés chaque année.</p>

GESTION DES CARRIERES ET DE LA FORMATION		Suivi et cible
<p>SODELEG permet à chaque personne de se former régulièrement, tout au long de sa carrière, pour accompagner les besoins de l'entreprise mais aussi assurer l'employabilité des salariés. La direction favorise la mobilité interne pour permettre au personnel d'évoluer et de prendre des responsabilités nouvelles.</p>		<p>Réviser annuellement le plan de formation en s'appuyant sur les besoins exprimés par les salariés et les managers.</p>

La présente politique est révisée annuellement afin d'en évaluer l'efficacité et d'identifier les axes d'amélioration. Le responsable RSE en assure le suivi et présente régulièrement à la direction l'état d'avancement des engagements pris.

DISPOSITIF D'ALERTE ET DE SIGNALEMENT

Afin de garantir le respect des principes énoncés dans la présente politique, SODELEG met à disposition de ses salariés, partenaires, prestataires et fournisseurs un dispositif permettant de signaler toute situation contraire aux droits humains, à l'éthique, aux règles sociales ou aux principes définis dans ce présent document.

Les signalements peuvent être effectués auprès du manager, du service des ressources humaines, du responsable RSE ou du référent harcèlement du CSE. Les partenaires externes, notamment les fournisseurs, peuvent également adresser leurs signalements à l'entreprise par l'intermédiaire de leur contact habituel ou par le biais d'une adresse dédiée :

alerte.droitshumains.sodeleg@outlook.com

SODELEG s'engage à traiter ces signalements de manière confidentielle, impartiale et dans le respect des personnes concernées. Aucun salarié, partenaire ou fournisseur ne pourra faire l'objet de représailles pour avoir signalé de bonne foi une situation préoccupante.

Les adresses de signalement mentionnées dans la présente politique sont créées et administrées par le service informatique interne de SODELEG. Les mots de passe et paramètres d'accès associés à ces boîtes sont gérés exclusivement par le service informatique. L'accès au contenu des signalements est réservé aux seules personnes habilitées dans le cadre du traitement des alertes.

APPROBATIONS ET SIGNATURES

DIRECTEUR GENERAL	RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	RESPONSABLE RSE
Leveque Jean-Xavier	Vanucci Julie	Dolignon Ludivine
LE : 12 / 01 / 2026 A ATHIES-SOUS-LAON	LE : 12 / 01 / 2026 A ATHIES-SOUS-LAON	LE : 15 / 01 / 2026 A ATHIES-SOUS-LAON
