



POLITIQUE RELATIVE AUX DROITS DE L'HOMME

Objet

Le respect des droits de l'homme s'inscrit dans nos obligations à l'échelle internationale et constitue l'un des éléments fondateurs de la vision, du caractère et des valeurs de Kelly. Il sous-tend les relations avec nos employés, nos clients, nos fournisseurs et nos parties prenantes. Nous nous engageons à offrir à tous nos employés des conditions de travail équitables et sûres ainsi que des possibilités de perfectionnement nécessaires à leur avancement. Nous attendons également de nos partenaires qu'ils adhèrent, comme nous, à ces principes, en particulier ceux qui peuvent avoir un impact sur nos employés, les candidats et les demandeurs d'emploi.

Portée

Cette politique s'applique à tous les employés de Kelly Services, y compris les employés à temps plein, à temps partiel, temporaires, contractuels, de même que les candidats que nous plaçons par le biais de nos services de dotation en personnel, quel que soit l'emplacement géographique. Elle s'étend également à nos partenariats avec les fournisseurs, les sous-traitants, les clients et les partenaires d'affaires pour nous guider dans ces relations.

Politique

Cette politique et tous nos principes en matière de travail et d'emploi tiennent compte des initiatives mondiales, telles que la Convention de l'OIT et les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Kelly est signataire du Pacte mondial des Nations unies et adhère à ses principes, notamment ceux qui touchent plus précisément les droits de l'homme et du travail.

Inclusion et diversité

D'une manière générale, nous considérons l'inclusion et la diversité comme des éléments déterminants de la vision, du caractère et des valeurs de Kelly. Nous favorisons un environnement inclusif dans lequel des individus de tous horizons sont accueillis, respectés, mis à contribution et où ils réussissent. Parce que les gens nous passionnent, nous misons sur la croissance, l'apprentissage et le développement à long terme. Nous créons un monde de possibilités pour les personnes aux talents variés et désireuses d'exceller. La réussite de nos collaborateurs est notre réussite à tous.

Lutte contre la discrimination

Nous nous engageons à garantir des pratiques non discriminatoires sur le lieu de travail, pour que tous les candidats et employés bénéficient des mêmes droits et perspectives d'emploi et d'avancement, sans distinction fondée

sur l'origine ethnique, la couleur, le sexe, la grossesse, l'âge, la religion, la nationalité, la génétique, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, le handicap, le statut d'ancien combattant ou de militaire et/ou d'autres critères protégés par les lois applicables.

Accommodements

Kelly Services s'efforce de fournir des accommodements raisonnables aux personnes en situation de handicap, à moins que cela ne représente une contrainte excessive. Les accommodements liés à la grossesse, à l'accouchement et à l'allaitement sont également pris en compte dans le cadre de cette politique. Les accommodements raisonnables liés à un handicap peuvent inclure une exception aux politiques applicables en matière de congés ou de présence. Kelly Services ne refuse aucune offre d'emploi en raison de la nécessité de procéder à des accommodements raisonnables liés à un handicap ou à une grossesse.

Lutte contre le harcèlement

Kelly s'engage à préserver un environnement de travail exempt de tout harcèlement. Nous ne tolérons aucun harcèlement à l'égard de nos employés ou commis par nos employés. Il est attendu de tous les employés qu'ils contribuent à ce que l'environnement de travail demeure exempt de harcèlement. Lorsque nous prenons connaissance d'une situation susceptible d'enfreindre cette politique, nous menons une enquête rapide et approfondie. Nous ne tolérons aucunes représailles à l'encontre de toute personne qui aurait exprimé de bonne foi ses préoccupations relatives au harcèlement ou qui aurait participé ou coopéré à une enquête.

Travail forcé

Kelly applique une politique de tolérance zéro envers toute forme de trafic d'êtres humains ou toute activité qui y est liée, dont toute forme de harcèlement illégal des employés, de représailles, de travail forcé, de trafic sexuel, de travail des enfants ou de tout type de servitude pour dettes. Nous nous employons à mettre en place des pratiques de recrutement et de rétention dans nos opérations et à les promouvoir auprès de nos fournisseurs et de nos clients à travers le monde.

Trafic d'êtres humains et esclavage

Kelly ne pratique aucune forme de trafic d'êtres humains ou d'esclavage moderne et interdit à ses employés, ses sous-traitants, ses vendeurs, ses fournisseurs et tout autre partenaire commercial d'y avoir recours. Nous avons publié des directives précises sur des actions qui pourraient être considérées comme du trafic d'êtres humains et de l'esclavage, que nous refusons catégoriquement.

Travail des enfants

Notre code de conduite et d'éthique des affaires et le code de conduite des fournisseurs stipulent que, dans nos pratiques professionnelles, ainsi que dans celles de nos partenaires et nos fournisseurs, le respect de toutes les lois applicables relatives au travail des enfants est obligatoire, y compris en ce qui concerne l'âge minimum, le nombre d'heures de travail et l'interdiction d'effectuer certains types de tâches. Nous avons conscience que des possibilités de placement peuvent se présenter pour des mineurs de moins de 18 ans et nous avons donc mis en place une politique visant à garantir notre conformité avec la législation nationale du travail et les réglementations de l'OSHA. Cette politique s'étend à tous les pays dans lesquels nous intervenons et respecte le droit international relatif aux droits de l'homme.

Liberté d'association

Nous sommes convaincus que les employés s'épanouissent dans un environnement de travail collaboratif et grâce à une communication directe avec leur représentant Kelly. Nos politiques encouragent les employés à travailler directement avec leur représentant Kelly pour résoudre les conflits potentiels et nous nous efforçons de promouvoir un environnement de travail positif, d'établir des conditions d'emploi favorables, d'encourager le développement professionnel des employés et de faciliter les communications directes. Tous les employés sont libres d'adhérer ou de ne pas adhérer aux syndicats ou aux organisations représentatives externes du même genre. Nous respectons les droits de tous les employés à s'engager dans des activités protégées, y compris celles relevant de la liberté d'association et de négociation collective. Les employés peuvent s'engager dans de telles activités sans crainte d'intimidation ou de représailles, conformément aux lois applicables. Nous croyons également que les partenaires et les fournisseurs doivent reconnaître le droit à la liberté d'association, conformément aux lois applicables.

Santé et sécurité

Nous reconnaissons notre double responsabilité de protéger notre personnel et notre planète. Notre capital humain est notre actif principal. Nous nous engageons à atteindre un niveau zéro d'accidents et de risques professionnels afin de créer un environnement de travail répondant aux normes les plus strictes de sécurité et de santé.

Salaires et rémunérations équitables

Notre philosophie relative à la rémunération globale établit des politiques internes pour garantir une rémunération équitable pour tous nos employés et fournir un large éventail d'opportunités pour le développement de leur carrière. Cette philosophie a formalisé et renforcé la transparence de nos pratiques de rémunération, en garantissant l'égalité des chances en matière de recrutement, de sélection, de formation, de rémunération, de promotion, de transfert de poste et de missions.

Gouvernance

Cette politique est examinée chaque année et mise à jour en fonction des changements de lois ou de normes internationales, des risques émergents et des commentaires des parties prenantes.

Conformité

Le service d'audit interne, le service juridique et le service des risques évaluent régulièrement la conformité à cette politique, notamment la prise en compte des questions relatives aux droits de l'homme, dans le cadre d'audits réguliers et d'opérations de conformité en lien avec les activités, les livres et les registres de l'entreprise.

Politique de la porte ouverte

Étant donné que la présente politique ne peut décrire toutes les situations susceptibles de se produire et que les lois régissant la conduite en matière de droits de l'homme peuvent varier en fonction de la juridiction, nous encourageons nos employés à transmettre à leur supérieur hiérarchique **toute** préoccupation relative à la conformité et/ou à prendre conseil auprès du service juridique ou du service d'audit interne avant de s'engager dans des activités qui pourraient enfreindre les lois relatives aux droits de l'homme. Le service juridique peut être contacté par le biais de l'annuaire de l'entreprise à l'adresse employlaw@kellyservices.com ou par téléphone au +1 248-244-4555. Les personnes résidant à l'extérieur des États-Unis doivent contacter leur représentant juridique local ou le service juridique de l'entreprise.

Signalement de violations potentielles

Nous avons mis en place plusieurs réseaux pour que les employés et les parties prenantes de Kelly puissent signaler ce qu'ils pensent être une violation potentielle de nos politiques ou des lois et réglementations locales. Toutes les demandes et tous les signalements de comportement contraire à l'éthique sont pris au sérieux et traités en toute confidentialité. Les employés de Kelly doivent parler à leur supérieur hiérarchique, au représentant des Ressources humaines ou au service juridique de Kelly (employlaw@kellyservices.com). Les candidats de Kelly, les demandeurs d'emploi, les clients et les fournisseurs doivent contacter leur représentant Kelly. Les employés et les parties prenantes de Kelly peuvent également signaler des violations potentielles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, par le programme de signalement de conduite professionnelle et d'éthique de Kelly Services au 877 978-0049 ou sur le site <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/82243/index.html>, ou par la ligne d'assistance dont les numéros figurent dans le Code de conduite professionnelle et d'éthique.

Interdiction de représailles

Lorsque quelqu'un fait part de ses préoccupations, nous y accordons une grande importance. Les représailles, de quelque nature qu'elles soient, contre tout individu pour des signalements faits de bonne foi dans le cadre de cette politique sont expressément interdites et entraînent des actions correctives qui peuvent aller jusqu'au licenciement. Si vous pensez que vous (ou quelqu'un d'autre) avez fait l'objet de représailles après avoir signalé un problème juridique ou de conduite professionnelle, contactez immédiatement le directeur du service juridique, celui des Ressources humaines ou celui du service d'audit interne.

Vie privée

Nous nous engageons à respecter la vie privée de toutes les personnes, y compris nos employés et nos clients, de même que les personnes qui utilisent nos sites Web, postulent à des emplois ou utilisent nos services d'externalisation, et les représentants de nos clients, fournisseurs de services et prestataires, actuels ou potentiels. Nous adhérons aux principes de protection de la vie privée mondialement reconnus et cherchons à mettre en place des pratiques raisonnables et appropriées pour la collecte, la conservation et l'utilisation des renseignements personnels.

Formation

La formation est essentielle pour renforcer notre engagement envers une culture éthique. Tous les employés de Kelly doivent suivre une formation obligatoire semi-annuelle sur les droits de la personne et les droits des

travailleurs. Elle consiste notamment à reconnaître annuellement le Code de conduite professionnelle et d'éthique et à suivre une formation sur la conformité. Le contenu de la formation peut différer selon les rôles des employés et leur implication dans des questions pertinentes.

Sanctions et non-conformité

La violation des lois relatives aux droits de l'homme peut avoir de sérieuses conséquences, à la fois sur l'entreprise et sur les individus impliqués dans de telles violations, y compris la possibilité d'amendes et de pénalités substantielles, et de sanctions civiles ou pénales. Dans de nombreuses juridictions, la violation des droits de l'homme peut également entraîner une lourde peine d'emprisonnement.

Engagement public

Cette politique est accessible au public sur notre site Web et communiquée à toutes les parties prenantes par le biais de notre rapport annuel sur la durabilité.

Pour toute demande ou préoccupation, contactez : sustainability@kellyservices.com