
POLITIQUE DE LUTTE CONTRE L'ESCLAVAGE MODERNE DE Norgine

1. DÉCLARATION DE POLITIQUE GÉNÉRALE

- 1.1 La politique de Norgine B.V. et de ses filiales (à l'exclusion de toute entité située au-dessus du niveau de Spinnaker Topco Limited) (collectivement, "Norgine") consiste à se conformer à toutes les lois applicables en matière d'esclavage moderne dans tous les pays où Norgine exerce ses activités, à la fois directement et indirectement par l'intermédiaire d'une tierce partie (telle que définie ci-dessous).
- 1.2 Cette politique traite de ce que nous devons mettre en œuvre pour nous conformer à ces lois. Cette politique doit être lue conjointement avec le code commercial de Norgine et le code de conduite des fournisseurs.
- 1.3 Nous nous engageons à mener nos activités avec honnêteté, intégrité et transparence, et nous attendons de tous les membres du personnel de Norgine qu'ils respectent des normes élevées en matière de conduite légale et éthique, conformément au code commercial de Norgine. Nous nous engageons à faire tout ce qui est raisonnablement possible pour garantir qu'aucun esclavage moderne, sous quelque forme que ce soit, n'a lieu dans nos propres opérations ou dans notre chaîne d'approvisionnement.
- 1.4 Norgine adopte une approche de tolérance zéro à l'égard de l'esclavage moderne. Nous attendons le même niveau d'exigence de la part de nos sous-traitants, fournisseurs et autres partenaires commerciaux au sein de nos chaînes d'approvisionnement. Dans le cadre de nos processus contractuels, nous incluons des interdictions spécifiques contre l'esclavage moderne et des processus de vérification préalable pour garantir que tout risque d'esclavage moderne est identifié, évalué, traité et, le cas échéant, remédié. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils appliquent les mêmes normes élevées à leurs propres fournisseurs.
- 1.5 Cette politique définit notre engagement à :
 - (a) s'approvisionner de manière responsable en biens ou services à utiliser dans le cadre de nos activités ;
 - (b) garantir la transparence de notre approche de la lutte contre l'esclavage moderne dans nos propres activités et dans nos chaînes d'approvisionnement ;
 - (c) prendre des mesures pour prévenir, atténuer et, le cas échéant, remédier aux dommages causés par l'esclavage moderne dans notre entreprise ou nos chaînes d'approvisionnement ; et
 - (d) se conformer aux lois et réglementations applicables relatives à l'esclavage moderne

2. PROPOS DE CETTE

2.1 L'objectif de cette politique est de

- (a) veiller à ce que l'ensemble du personnel de Norgine comprenne ses responsabilités en matière de lutte contre l'esclavage moderne ;
- (b) identifier et évaluer les zones de risque potentiel et mettre en œuvre des processus visant à éliminer toute forme d'esclavage moderne ;
- (c) encourager le signalement des cas d'esclavage moderne ou des préoccupations à ce sujet ;
- (d) sensibiliser le personnel aux risques de l'esclavage moderne, en particulier ceux qui travaillent dans des zones à risque ;
- (e) examiner les procédures de recrutement et les institutions partenaires, les chaînes d'approvisionnement et les agents ; et
- (f) exiger des fournisseurs qu'ils prennent des mesures raisonnables pour éradiquer toute forme d'esclavage moderne dans leurs chaînes d'approvisionnement.

2.2 Dans la présente politique, le terme "tiers" désigne toute personne ou entité avec laquelle le personnel de Norgine entre en contact dans le cadre de son travail pour ou au nom de Norgine, et inclut les clients actuels et potentiels, les clients, les agents, les partenaires, les distributeurs, les détenteurs de licences, les entrepreneurs, les fournisseurs, les conseillers professionnels, les consultants, les contacts commerciaux et les organismes gouvernementaux et publics, y compris leurs conseillers et représentants, les fonctionnaires, les politiciens et les partis politiques.

3. QUI DOIT SE CONFORMER À CETTE POLITIQUE ET COMMENT SERA-T-ELLE COMMUNIQUÉE ?

3.1 Cette politique s'applique à tous les directeurs, cadres et employés de Norgine (que leur rôle soit permanent ou temporaire) (collectivement, le "personnel de Norgine").

3.2 Le personnel de Norgine recevra une copie de cette politique avant ou lors de son intégration/au début de l'engagement de Norgine avec lui et, le cas échéant, par la suite. Une copie de cette politique est également disponible sur la plateforme de formation DMS de Norgine, sur le site SharePoint de Norgine Compliance et sur le site web de Norgine.

3.3 Le personnel de Norgine doit partager une copie de cette politique avec des tiers selon une approche basée sur le risque au début de notre relation d'affaires avec eux et, le cas échéant, par la suite.

4. QUI EST RESPONSABLE DE CETTE POLITIQUE ?

4.1 Le conseil d'administration de Spinnaker Topco Limited (le "conseil d'administration") a la responsabilité générale de veiller à ce que la présente politique soit conforme à nos

obligations légales et éthiques et à ce que l'ensemble du personnel de Norgine s'y conforme. Le conseil d'administration a délégué la supervision de cette politique.

- 4.2** Le comité de gestion de la conformité de Norgine a la responsabilité principale et quotidienne de la mise en œuvre et du fonctionnement efficace de cette politique, ainsi que du contrôle régulier de l'utilisation et de l'efficacité de la politique, y compris l'examen de l'efficacité des mesures prises en réponse aux préoccupations soulevées dans le cadre de cette politique. Le comité de gestion de la conformité veille à ce qu'une formation régulière et appropriée soit dispensée à l'ensemble du personnel de Norgine susceptible d'être confronté à des préoccupations ou à des enquêtes dans le cadre de la présente politique.
- 4.3** La présente politique est réexaminée au moins une fois par an par le comité de gestion de la conformité.
- 4.4** La direction à tous les niveaux est chargée de veiller à ce que les personnes qui lui rendent compte comprennent et respectent la présente politique et qu'elles reçoivent une formation adéquate et régulière à ce sujet, selon ce qui est jugé approprié.

5. QU'EST-CE QUE L'ESCLAVAGE MODERNE ?

- 5.7** L'esclavage moderne désigne toute situation dans laquelle des personnes sont forcées de travailler ou sont exploitées à des fins personnelles ou commerciales en recourant à la violence, à la coercition ou aux menaces pour maintenir le contrôle et parvenir à l'exploitation. Cette définition englobe le travail forcé, la traite des êtres humains, la servitude, la servitude pour dettes, le mariage forcé et l'esclavage. L'objectif de l'esclavage moderne est de contrôler et d'exploiter des individus, souvent en ciblant des groupes vulnérables comme les enfants, les communautés démunies et les migrants, en vue d'obtenir des gains financiers ou autres. L'esclavage moderne est un crime et une violation des droits fondamentaux de l'homme.
- 5.8** Si vous n'êtes pas sûr que quelque chose entre dans le champ d'application de la présente politique, vous devez demander conseil à l'une des personnes énumérées à la section 8 ci-dessous.

6. VOS RESPONSABILITÉS

Le personnel de Norgine doit :

- (a) lire, comprendre et respecter la présente politique et éviter toute activité susceptible d'entraîner une violation de celle-ci ;
- (b) prévenir et détecter toute forme d'esclavage moderne en surveillant les "signaux d'alarme" potentiels (tels que définis ci-dessous) ; et
- (c) signaler toute violation présumée ou avérée des lois applicables en matière d'esclavage moderne et/ou de la présente politique (voir la section 8 pour plus de détails).

Un "**drapeau rouge**" est un modèle de fait, une situation, une demande ou toute autre circonstance qui indique une violation possible ou un risque de violation des lois sur l'esclavage moderne. Dans certaines circonstances, des enquêtes complémentaires peuvent confirmer la raison de l'existence d'un drapeau rouge potentiel. Les enquêtes complémentaires et les réponses qui y sont apportées doivent être documentées et les

informations fournies au directeur juridique et/ou au directeur des ressources humaines (ou, s'il n'est pas disponible, à un autre membre du service juridique et/ou du service des ressources humaines). Dans d'autres circonstances, des préoccupations peuvent subsister ou le personnel de Norgine peut ne pas être sûr des mesures à prendre. En cas de doute sur la question de savoir si un certain fait ou une certaine information connue du personnel de Norgine constitue un "drapeau rouge", la question doit toujours être soulevée auprès du directeur juridique et/ou du directeur du personnel (ou, s'il n'est pas disponible, d'un autre membre du service juridique et/ou du service des ressources humaines).

Veuillez consulter les "signaux d'alerte" énumérés à l'annexe 1 (signaux d'alerte - esclavage moderne), qui fournissent des exemples illustratifs de situations qui peuvent survenir au cours de l'exercice de la vérification préalable ou d'autres services pour ou au nom de Norgine et qui sont liées à l'esclavage moderne.

7. DILIGENCE DUE

Comme indiqué dans la section 5 (Qu'est-ce que l'esclavage moderne ?), les tiers qui fournissent des services pour Norgine ou en son nom peuvent engager la responsabilité de Norgine en ce qui concerne les délits d'esclavage moderne. Il est donc très important qu'une vérification préalable fondée sur les risques soit exercée à l'égard des tiers avant de les engager. Lorsqu'il envisage d'engager des tiers, le personnel de Norgine doit se référer et suivre le document WI-001481 "Instructions for Norgine Compliance & Financial Assessments", qui définit la procédure de vérification préalable de Norgine.

8. RAPPORTS

8.1 Pourquoi faire un rapport ?

Le succès de cette politique dans la prévention de l'esclavage moderne repose sur la diligence et l'engagement de l'ensemble du personnel de Norgine, qui a la responsabilité de signaler toute suspicion ou réalité d'esclavage moderne et/ou de violation de cette politique, et doit le faire sans craindre aucune forme de représailles. Il est important de signaler les problèmes ou les soupçons d'esclavage moderne, car ils peuvent faire partie d'un schéma qui n'est pas forcément apparent en soi.

Nous encourageons une culture d'ouverture et avons adopté une politique formelle de dénonciation POL-000129 afin d'encourager le signalement d'actes répréhensibles connus ou suspectés dès que possible, en sachant que toute préoccupation sera prise au sérieux et fera l'objet d'une enquête appropriée, tout en préservant la confidentialité.

8.2 Quand faut-il le signaler ?

Le personnel de Norgine doit informer le directeur juridique et/ou le directeur des ressources humaines (ou, s'il n'est pas disponible, un autre membre du service juridique ou du service des ressources humaines) ou faire part de ses préoccupations dès que possible, s'il est confronté à une situation ou à une situation présumée.

Nous espérons que, dans de nombreux cas, les membres du personnel de Norgine pourront faire part de leurs préoccupations à leur supérieur hiérarchique, à un membre du département des ressources humaines ou à un membre du comité de gestion de la conformité. Ils pourront convenir d'un moyen de résoudre votre problème rapidement et efficacement. Dans certains cas, ils peuvent renvoyer l'affaire à l'un des canaux de

signalement internes énumérés dans la politique de dénonciation POL-000129. Toutefois, si le problème est plus grave ou si le personnel de Norgine estime que son supérieur hiérarchique, le comité de gestion de la conformité ou le département des ressources humaines n'a pas abordé le problème ou préfère ne pas l'aborder avec eux pour quelque raison que ce soit, il doit adresser son problème à l'un des canaux de signalement internes énumérés dans la POL-000129 - Politique de dénonciation. Les tiers doivent toujours utiliser l'un des canaux de signalement internes énumérés dans la politique de dénonciation.

9. INFRACTIONS A LA PRESENTE POLITIQUE

- 9.1** Tout employé qui enfreint cette politique peut faire l'objet de mesures disciplinaires, qui peuvent déboucher sur un licenciement pour faute ou faute grave.
- 9.2** Nous pouvons mettre fin à nos relations avec d'autres personnes et organisations travaillant pour notre compte si elles enfreignent la présente politique.

10. FORMATION

La formation à cette politique fait partie du processus d'intégration de tout le personnel de Norgine. Une formation régulière sera assurée si nécessaire. Cette formation peut faire partie d'une formation plus large.

11. QUESTIONS SUR CETTE POLITIQUE

Si le personnel de Norgine a des questions sur cette politique ou sur les attentes de Norgine, il doit contacter leur supérieur hiérarchique, le chef de service concerné et/ou le comité de gestion de la conformité.

12. DOCUMENTS CONNEXES

POL-000044	Code d'entreprise Norgine
POL-000129	Politique de dénonciation
POL-000206	Politique de lutte contre le harcèlement et les brimades
POL-000204	Politique de diversité, d'équité et d'inclusion
WI-001481	Instructions pour l'audit de conformité et l'évaluation financière de Norgine
POL-000187	Code de conduite des fournisseurs

13. RÉFÉRENCES

ROYAUME-UNI	La loi sur l'esclavage moderne de 2015
Australie	Loi sur l'esclavage moderne 2018

14. ANNEXE

Annexe	Titre
1	Drapeaux rouges

15. HISTORIQUE DU DOCUMENT

Version	Date d'entrée en vigueur <i>(versions remplacées)</i>	Résumé des modifications
1.0		Nouvelle politique

ANNEXE 1 - DRAPEAUX ROUGES - ESCLAVAGE MODERNE

Les signaux d'alerte de l'esclavage moderne peuvent inclure les caractéristiques énumérées ci-dessous.

- **Liberté de circulation limitée :**
Les victimes peuvent sembler incapables de quitter leur lieu de travail ou de résidence sans surveillance.
- **Manque d'appartenance personnelle :**
Ils peuvent avoir peu ou pas de biens personnels, porter les mêmes vêtements ou manquer de produits de première nécessité.
- **Heures de travail excessives :**
Les victimes peuvent être contraintes de travailler de longues heures, de ne pas avoir de jours de congé ou de ne pas bénéficier d'une formation ou d'un équipement de sécurité adéquats.
- **Peur et repli sur soi :**
Les victimes peuvent sembler effrayées, repliées sur elles-mêmes ou hésiter à parler.
- **Restriction des contacts sociaux :**
Les contacts avec la famille, les amis ou les personnes extérieures à l'environnement immédiat peuvent être limités.
- **Manque d'accès aux documents :**
Les victimes peuvent se voir refuser l'accès à leur passeport, à leur carte d'identité ou à d'autres documents importants.
- **Dette inexpliquée :**
Les victimes peuvent avoir l'impression de devoir de l'argent à leur exploiteur.
- **Hébergement insalubre :**
Ils peuvent être contraints de vivre dans des logements surpeuplés ou inadaptés.
- **Propos incohérents ou changeants :**
Ils peuvent raconter des histoires contradictoires ou sembler confus lorsqu'on les interroge sur leur situation.
- **Abus physique ou psychologique :**
Les victimes peuvent présenter des signes de violence physique, tels que des ecchymoses, des cicatrices ou des blessures visibles, de malnutrition, d'épuisement ou de traumatisme psychologique.
- **Contraint de rester avec l'employeur :**
Ils peuvent être contraints de rester dans un logement fourni par leur employeur, qui peut être surpeuplé ou inadapté.
- **Pratiques de recrutement inhabituelles :**
Des promesses d'emplois bien rémunérés qui semblent trop belles pour être vraies, des contrats trompeurs ou des pressions pour accepter un travail sans conditions claires.
- **Crainte d'accepter un paiement :**
Ils peuvent avoir peur d'accepter un paiement ou de voir leur salaire pris par quelqu'un d'autre.

- **Exploitation par le partenaire :**

Les victimes peuvent être contraintes de travailler pour leur partenaire et les membres de sa famille, souvent en même temps qu'elles sont victimes de violences domestiques et d'exploitation sexuelle.