

Politique sociale et droits de l'Homme

Mai 2026



A handwritten signature in blue ink is located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be a single word or a set of initials.

TABLE DES MATIÈRES

- I. Nos engagements à respecter les droits de l'Homme
- II. Les droits humains essentiels que nous priorisons
- III. Notre plan de mise en œuvre

I. NOTRE ENGAGEMENT À RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME

Depuis plus de 25 ans, nous, SOTRAMEX, exportons des plantes médicinales et cosmétiques que nous collectons dans plusieurs recoins de Madagascar. Nous reconnaissons que l'Humain est l'un des piliers majeurs de notre activité que nous avons l'ambition de **pérenniser pour des générations et des générations encore**. D'où nous avons défini « *Le respect et la responsabilité envers les Hommes* » parmi les valeurs fondamentales qui animent nos actions au quotidien. Dans cette continuité, nous **nous engageons formellement à respecter les droits humains tout au long de notre chaîne de valeur**. Nous nous engageons à agir avec une **diligence raisonnable** pour éviter de causer ou de contribuer à la violation des droits de l'homme dans toutes nos zones d'intervention. Au cas où un droit serait transgressé, nous nous engageons à **agir pour réparer ou faire réparer** les préjudices causés et mettre en place les mesures nécessaires pour rétablir le respect du droit et prévenir toute récidive.

Cette politique des droits de l'Homme donne un fondement à ces engagements. Elle s'applique à nos opérations directes, à l'ensemble de nos sites et à toutes les zones de collecte où nous opérons. **Elle s'engage envers toutes les femmes et hommes associés à notre entreprise et à notre activité, en interne comme en externe :**

- Notre personnel : permanent ou journalier dont les femmes enceintes et allaitantes qui sont vulnérables
- Nos fournisseurs directs : collecteurs, sous-collecteurs, notamment leurs travailleurs
- Les cueilleurs et leurs ménages, notamment leurs enfants souvent exposés au travail des enfants
- La communauté locale

Étant une entreprise malgache engagée dans une démarche RSE et opérant pour les marchés internationaux, nous nous conformons :

- Au Code du travail local en vigueur
- Aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme
- Aux standards de l'UEBT à laquelle notre entreprise est membre.

Notre définition des droits de l'homme correspond :

- Aux droits internationalement reconnus dans la Charte internationale des droits de l'homme
- Aux principes fondamentaux dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail.

II. LES DROITS HUMAINS ESSENTIELS QUE NOUS PRIORISONS

À la suite d'une analyse approfondie des risques réels et potentiels dans notre chaîne d'approvisionnement, nous avons identifié trois axes prioritaires pour notre démarche de



diligence raisonnable : les conditions de travail et la protection sociale, la lutte contre le travail des enfants et l'accessibilité des mécanismes de recours. En complément de ces priorités, nous maintenons une conformité rigoureuse avec l'ensemble des standards internationaux de l'UEBT.

2.1. Le droit à un travail décent :

Nous portons une vigilance à la formalisation des contrats, au revenu décent et à la santé et à la sécurité au travail. Ces risques sont particulièrement élevés pour :

- Les travailleurs journaliers sur l'ensemble de la chaîne
- Les milliers de cueilleurs, notamment dans les filières de cueillette sauvage, étendues géographiquement

Nous nous engageons à respecter les **conditions de travail** conformes au code du travail local et l'ensemble des principes internationaux 6.3 de l'UEBT **sur le droit des travailleurs**, y compris en ce qui concerne : les conditions de travail, les horaires de travail, les salaires et les temps de repos, la santé et la sécurité au travail. La conformité de ces pratiques est auditée par l'UEBT au moins une fois dans l'année.

2.1.1. En interne

- **Contrat :**

Chaque employé, permanent ou saisonnier, dispose d'un **contrat de travail** écrit dans lequel sont clairement mentionnées les conditions de travail **préalablement discutées et convenues** avec lui dont : son poste, ses heures de travail, son niveau de salaire, les conditions de paiement du salaire, les droits et devoirs légaux, les congés maladie et les vacances autorisées. Avant toute signature, chaque travailleur bénéficie d'une explication complète et adaptée de son contrat, garantissant ainsi un consentement libre, éclairé et préalable, conformément aux exigences des conventions fondamentales de l'OIT et aux Principes directeurs des Nations Unies sur les droits humains.

- **Rémunération**

Nous garantissons à l'ensemble de nos collaborateurs, permanents ou saisonniers, une rémunération conforme à la grille salariale nationale ou supérieure à celle-ci. Le versement des salaires est régulier et garantit la liberté des travailleurs dans l'utilisation de leurs revenus. Nous demandons à nos fournisseurs directs d'en faire autant envers leurs travailleurs.

Nous menons régulièrement des études de rémunération pour veiller à l'égalité salariale pour un travail égal, sans distinction de genre, d'origine ou d'autres critères que la qualification et l'expertise.

Aussi, nous effectuons une étude comparative entre le salaire réel de nos employés permanents et le salaire vital de référence à Madagascar. Pour progresser vers ce salaire vital, nous octroyons des avantages sociaux tels que la prise en charge d'une assurance santé

complémentaire et des primes en fonction de la performance de l'entreprise et/ou des performances individuelles basées sur un système d'évaluation objectif.

Objectif 2030 : Mettre en place des mesures pour qu'au moins 90% de notre personnel permanent atteigne le salaire vital.

- **Heures de travail, accès à des pauses régulières, à l'eau et à des installations sanitaires**

Nous ne demandons pas à nos employés de travailler en dehors du temps de travail légal acceptable et prévu par les normes de notre secteur. Toute heure supplémentaire, dans les limites acceptables, sera purement volontaire et rémunérée selon les taux en vigueur. Nous permettons l'accès à des pauses régulières dédiées au repos, à de l'eau potable et à des installations sanitaires.

Nous demandons à nos fournisseurs directs d'en faire autant envers leurs travailleurs.

Un système de contrôle et de suivi du temps de travail est mis en place pour garantir en permanence la conformité aux dispositions légales en vigueur et prévenir tout abus ou toute déviation par rapport aux normes établies.

- **Droits des femmes enceintes et allaitantes.**

Nous respectons les droits fondamentaux des femmes enceintes et allaitantes conformément au code du travail local et aux principes de l'Organisation internationale du Travail dont :

- La protection aux risques spécifiques sur la santé de la mère et de l'enfant
- Le congé de maternité et avantages conformes à la législation nationale
- La protection de l'emploi et de la non-discrimination
- le droit à l'allaitement au travail

Nous engageons nos fournisseurs directs à faire autant avec leurs travailleurs.

- **Droit au développement des compétences**

Nous accompagnons nos employés dans le développement de leurs compétences et de leur carrière.

Pour cela, nous avons amélioré notre système d'évaluation des performances de manière à suivre dans le temps les forces, les points d'amélioration et les aspirations professionnelles de chaque collaborateur. Et ainsi, définir et planifier les formations pertinentes pour renforcer les connaissances et compétences liées à l'évolution professionnelle.

Aussi, nous privilégions la mobilité interne et la promotion interne définies suivant les besoins du poste et les performances du collaborateur.

2.2.1. Dans nos filières

Les conditions de travail de nos collecteurs, sous-collecteurs et cueilleurs sont encadrées par les principes de l'UEBT que nous appliquons tout au long de notre chaîne d'approvisionnement.



- **Commerce juste et équitable**

Nos collecteurs, sous-collecteurs et cueilleurs sont payés à juste prix, conformément au principe 3 de l'UEBT que nous appliquons dans nos filières.

-Les accords commerciaux sont conclus autour de discussions respectueuses, équilibrées et inclusives.

-Les prix d'achat aux cueilleurs couvrent au minimum les coûts de production et une marge. Ils sont basés sur un calcul des coûts qui prend en compte le temps moyen consacré à la cueillette, la quantité obtenue pendant les heures normales de travail et un taux proportionnel au moins au salaire minimum national.

-Pour progresser vers un revenu vital, les cueilleurs perçoivent des avantages durables tels que la mise en place d'actions et d'infrastructures de développement local ainsi que des dons visant à améliorer leurs conditions de vie.

Objectif 2030 : Lancer au moins un projet de développement durable par région de collecte pour contribuer au revenu vital de nos cueilleurs ; les incitant par la même occasion à réduire les activités à risque pour l'environnement

- **Droit des travailleurs**

Conformément au principe 6 du standard de l'UEBT, nous veillons à respecter et à faire respecter les droits du travail des acteurs impliqués dans nos chaînes d'approvisionnement. Nos collecteurs et sous-collecteurs disposent d'un contrat en bonne et due forme. Aussi, ils s'engagent, par la signature d'un code de conduite, à respecter les droits du travail en vigueur pour leurs travailleurs.

Par ailleurs, nos collecteurs et sous-collecteurs sont formés, évalués et accompagnés afin de pouvoir répondre efficacement aux exigences liées à leurs missions. Ils perçoivent une prime de fin de collecte conditionnée par l'atteinte d'objectifs.

2.2 Le droit à la santé et à la sécurité au travail

Nous nous engageons à protéger la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés au travail, conformément au code du travail local, aux principes directeurs des Nations unies en matière de droits humains et aux principes de l'Organisation internationale du Travail. Cela se concrétise par :

- L'adhésion de notre entreprise et l'affiliation de nos employés permanents à un service médical de travail agréé par l'État pour prévenir toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail et de surveiller les conditions de sécurité et de santé sur les lieux de travail
- L'affiliation des employés permanents à une caisse de prévoyance sociale pour assurer la prise en charge des accidents du travail et des maladies professionnelles
- La surveillance régulière de la santé des travailleurs et leur aptitude au travail par l'organisme sanitaire agréé



- L'analyse régulière et la gestion des risques en matière de santé et sécurité au travail à la fois **dans nos sites, chez les collecteurs et sous-collecteurs et progressivement dans les milieux naturels de cueillette sauvage**
- La prise de mesures nécessaires pour prévenir, réduire ou éliminer les risques identifiés dont la fourniture d'Équipement de Protection Individuelle et trousse de premiers secours, la formation des travailleurs sur les risques auxquels ils sont exposés, la mise en place de procédures, règlements et mesures de sécurité et de secours appropriés, la surveillance, l'entretien et la vérification systématique des matériels et matériaux de travail...
- Aussi, nous avons lancé des programmes de prise en charge de la santé des cueilleurs dans des zones pilotes.

OBJECTIFS 2030 :

- Former les employés, collecteurs et sous-collecteurs en matière de sécurité et santé dans 100% des zones d'intervention
- Former 60% des cueilleurs en matière de santé et sécurité dans notre filière Centella asiatica

2.3. Le droit à l'égalité et d'être protégé contre le harcèlement et la violence

Tout au long de notre chaîne d'approvisionnement, nous promouvons l'égalité de traitement et d'opportunité. Nous nous assurons que chaque acteur a droit au respect et à la dignité. Nous recrutons, embauchons et favorisons les employés uniquement en fonction de leurs qualifications et de leur expertise, sans distinction d'origine ethnique, de couleur de peau, d'âge, de sexe, de pays, de religion, d'orientation sexuelle ou de toute autre catégorie n'ayant pas d'impact sur la performance.

Nous demandons à nos fournisseurs d'en faire autant.

Ainsi, notre équipe est composée de femmes et hommes, provenant de différentes régions de Madagascar, tous gérés conformément aux lois du code du travail local.

Nous veillons à ce que les catégories vulnérables aient leur place au travail.

40% du personnel de notre siège social sont des femmes et 44% des postes à responsabilités sont occupés par des femmes ; toutes sont considérées selon le code du travail local et le règlement intérieur.

Sur nos 17 000 paysans partenaires, 76% sont des femmes ; toutes sont considérées selon les standards UEBT auxquels nous nous conformons.

Nous interdisons strictement le harcèlement, les intimidations, les menaces et les abus sous toutes leurs formes au sein du lieu de travail et/ou dans le cadre de l'exercice de nos activités.

Nous exigeons que nos fournisseurs directs en fassent autant avec leurs travailleurs.

À travers la mise en place d'un mécanisme anonyme de réception et de traitement des plaintes, nous veillons à ce qu'aucun acteur associé ne soit victime de discrimination, de harcèlement, de violence physique, psychologique et verbale ou de tout autre mauvais

traitement portant atteinte à l'intégrité physique ou morale prévue et sanctionnée par le Code pénal.

Ces principes sont renforcés dans notre charte éthique que tous les acteurs internes et externes de la chaîne s'engagent à respecter.

2.4. Le droit à la liberté d'association et de syndicalisation

Nous respectons le droit des collaborateurs de former et d'adhérer à un syndicat, de rechercher une représentation et de négocier collectivement conformément aux lois locales, sans crainte de représailles.

Nous promouvons les dialogues authentiques avec les représentants du personnel librement choisis.

2.5. Pas d'esclavage, de traite d'humain ni toute forme de travail obligatoire et forcé

Nous ne pratiquons pas et ne tolérons aucune forme d'exploitation ou de travail forcé ou obligatoire, dont le travail en prison, le travail en servitude, le travail d'asservissement pour dettes, le travail d'esclavage, ni le trafic d'êtres humains.

Tout travail est effectué de plein gré par le personnel, les collecteurs et sous-collecteurs qui disposent d'un contrat de travail écrit préalablement discuté et convenu. Nous avons les mêmes attentes à l'égard de nos fournisseurs.

Nous promouvons le paiement immédiat en espèces notamment entre collecteurs – sous-collecteurs et cueilleurs et ce, afin d'éviter tout endettement, qui est souvent un facteur de dépendance et de travaux forcés.

2.6 Pas de travail des enfants

Des études et des analyses de risques menées sur notre chaîne d'approvisionnement de *Centella asiatica* ont confirmé la présence de travail des enfants dans les régions où nous opérons et ce, notamment dans les filières de cueillette sauvage. À cet effet, les enfants des cueilleurs, souvent issus de milieux défavorisés, sont les plus exposés. **Nous en faisons une priorité absolue.**

Nous interdisons strictement toute forme de travail des enfants sur toute notre chaîne d'approvisionnement. Alors que la législation locale a défini l'âge minimum légal d'accès à l'emploi à quinze (15) ans, nous avons fixé notre âge minimum d'embauche à 18 ans. Nous autorisons la cueillette à partir de 18 ans uniquement. Aussi, nous avons mis en place un système de traçabilité renforcé pour les cueilleurs afin de garantir que nos plantes sont cueillies uniquement par des cueilleurs de plus de 18 ans dont l'âge a pu être vérifié par une carte d'identité nationale.

Nous sensibilisons continuellement les acteurs concernés à l'importance de respecter les droits des enfants.



A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized capital 'D' followed by a horizontal line extending to the right.

Nous engageons nos fournisseurs directs à respecter l'âge d'embauche minimum de 18 ans et notre procédure de traçabilité. Le non-respect des règles sur le travail des enfants est catégorisé comme une faute grave et peut justifier l'arrêt de la collaboration.

Aussi, nous initions des projets d'encouragement à la scolarisation et d'amélioration des conditions de vie des cueilleurs afin de lutter contre le travail des enfants.

Suite au premier exercice de diligence raisonnable en matière de droits humains, nous prévoyons de mettre en place un système de contrôle renforcé, de prévention et de remédiation du travail des enfants dans la filière Centella.

OBJECTIF 2027 : Mettre en place un système de contrôle, de prévention et de remédiation du travail des enfants, au moins dans une région d'approvisionnement de Centella.

III. NOTRE PARCOURS DE MISE EN ŒUVRE : Diligence raisonnable et gouvernance

Conformément aux Principes directeurs des Nations unies, nous avons tout récemment mis en place un processus de diligence raisonnable en matière de droits humains, structuré sur les 7 étapes clés.

Responsabilités et gouvernance : pour tenir les engagements cités dans cette politique, nous avons mis en place un comité composé de divers métiers dont les rôles et les responsabilités (1) sont décrits dans une charte de fonctionnement détaillée. Aussi, nous collaborons étroitement avec nos employés, nos clients, nos fournisseurs directs, les cueilleurs, nos communautés, les organisations gouvernementales et non gouvernementales et d'autres partenaires concernés.

La responsabilité globale du respect de nos engagements pour les droits de l'homme revient à notre directeur général, soutenu par le Comité exécutif.

Nous engageons également nos fournisseurs directs à respecter les droits de l'Homme. Des clauses correspondantes sont introduites dans leurs *contrats*, appuyés par la signature d'un *Code de conduite fournisseur*, conditionnant l'établissement et la poursuite de la relation commerciale.

Évaluation et actions : Une analyse de la maturité de notre système de diligence raisonnable nous a conduits à mettre à jour notre politique de droits humains (2), s'alignant sur les standards internationaux.

Dans le cadre d'une évaluation approfondie menée par un cabinet spécialisé externe (3), nous avons pu identifier les parties prenantes les plus exposées aux risques en matière de droits humains, à savoir notre personnel, les collecteurs, les sous-collecteurs, les cueilleurs et leurs enfants.

Aussi, nous identifions et priorisons les risques saillants, potentiels et réels de violation des droits humains tout au long de notre chaîne d'approvisionnement.

Atténuation et suivi : Afin d'atténuer, d'éviter les risques identifiés ou d'y remédier en cas de violation, nous identifions et planifions des actions, projets et mesures (4) dont le progrès et

l'efficacité sont suivis mensuellement par le comité RSE (5). Notre processus de gestion des droits humains est régulièrement vérifié par l'organisme international UEBT, dans le cadre de la vérification de notre filière aux standards internationaux de durabilité et de responsabilité.

Communication : Les résultats des actions entreprises seront partagés à travers les dialogues avec les parties prenantes et publiquement dans notre rapport annuel RSE (6).

Mécanisme de recours : En cas de violation des droits de l'homme dans notre chaîne d'approvisionnement, nous avons mis en place un mécanisme de réclamations (7) pour permettre aux acteurs de signaler leurs préoccupations. À cet effet, nous proposons plusieurs canaux de communication : une ligne téléphonique et des boîtes à plaintes posées dans des lieux stratégiques. Les employés, comme toutes les personnes associées à notre activité, peuvent signaler des manquements associés à cette politique en toute confidentialité. Les problèmes sont gérés de manière confidentielle.

Nous ne tolérons aucune forme de représailles contre toute personne de bonne foi recherchant un conseil ou signalant une mauvaise conduite.

La diligence raisonnable est pour nous un **processus d'amélioration continue**. Nous sommes conscients des freins à l'utilisation de notre système de gestion des plaintes (isolement et l'étendue géographique des zones de cueillette, la crainte de représailles liée à la perception de l'anonymat). Nous nous engageons à renforcer l'anonymat et l'accessibilité de ce système.

OBJECTIFS 2026 :

- Améliorer le système de traitement des plaintes afin d'assurer l'anonymat des plaignants
- Renforcer les formations de sensibilisation et mobilisation des acteurs à l'utilisation des mécanismes de recours

OBJECTIF 2025-2026 : Augmenter le nombre de plaintes traitées liées aux droits humains de 10 % par rapport à la campagne 2024-2025

Cette politique met à jour la première version PL202403-V1-072024 de juillet 2024, et la deuxième version **PL-202402-V2-022026** de février 2026.

Elle s'applique à compter du 30 mai 2026.

Le Directeur général


Lisy ANDRIAMIHAJA