



Pour une gestion durable de la chaîne logistique



Sommaire

- 4 Nous tenons nos engagements
- 6 **Préserver l'environnement**
 - 6 Impact environnemental
 - 7 Gestion de l'environnement
 - 8 Action environnementale
 - 9 Dialogue environnemental
- 10 Témoignage : le point de vue d'un fournisseur
- 12 **Traiter chacun avec équité**
 - 12 Salaires et prestations sociales
 - 13 Durée du travail
 - 14 Santé et sécurité
 - 16 Travail des enfants
 - 17 Travail forcé
 - 18 Liberté d'association et droit à la négociation collective
 - 19 Non-discrimination et égalité des chances
 - 20 Mesures disciplinaires
 - 21 Vie privée
- 23 Comme une onde à la surface de l'eau...

Chers fournisseurs et sous-traitants,



Notre responsabilité sociale et nos performances environnementales ne concernent pas uniquement les activités exercées au sein de nos usines. En tant qu'entreprise responsable, nous avons des devoirs vis-à-vis des hommes, de l'environnement et de la société en général. C'est ainsi que nous bâtissons une entreprise durable. Vous faites partie de nos fournisseurs/sous-traitants et nous vous demandons de nous rejoindre dans cette démarche.

Cette brochure fait le point sur les normes internationales et les attentes générales de Novo Nordisk en matière de gestion de l'environnement et de respect des droits de l'homme sur le lieu de travail. En résumé, il s'agit de traiter chacun avec équité et de préserver l'environnement.

Nous pensons que la réussite et l'efficacité d'une entreprise sont étroitement liées à ses performances sociales et environnementales. Le fait de travailler ensemble pour améliorer nos normes dans ce domaine nous permettra de répondre aux attentes actuelles et futures de nos clients et investisseurs.

Mais peut-être dépassez-vous déjà ces normes ? Dans ce cas, vous pouvez nous aider à faire évoluer l'industrie et encourager vos clients à faire de même, afin que notre action se propage comme une onde à la surface de l'eau.

Nos outils sont à votre disposition et à celle de vos fournisseurs (voir page 23). Nous espérons que cette brochure vous sera utile pour orienter votre travail et celui de vos partenaires commerciaux.


Lise Kingo
Directrice générale adjointe

Nous tenons nos engagements

Novo Nordisk s'efforce de promouvoir la responsabilité sociale et les performances environnementales dans toute l'entreprise. Nous pensons que chacun doit être traité de façon équitable et qu'il faut préserver l'environnement, afin de gérer les risques mais aussi parce qu'il s'agit de notre intérêt à tous. Nos attentes vis-à-vis de nos fournisseurs et de nos sous-traitants sont fondées sur des normes émanant d'organismes reconnus dans le monde entier :

Questions sociales

- ⦿ Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies et conventions de l'OIT (Organisation Internationale du Travail)

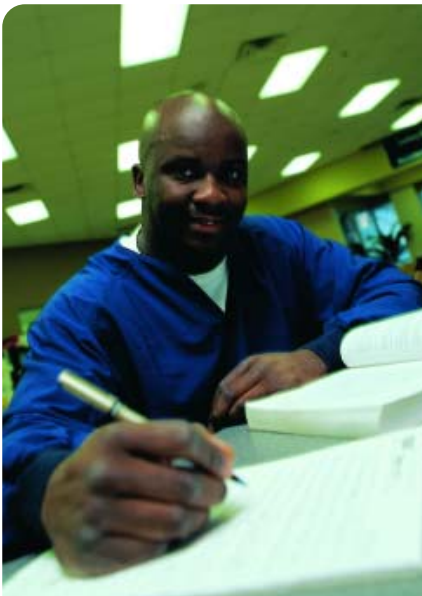
Questions environnementales

- ⦿ Charte des Entreprises pour un Développement Durable de la Chambre de Commerce Internationale (CCI)

Nous attendons de vous que vous soyez en conformité avec les législations en vigueur ainsi qu'avec ces normes, qui sont décrites plus en détail dans les pages qui suivent. Si vous n'êtes pas en conformité avec certains points, nous vous demandons de tout mettre en œuvre pour améliorer vos performances dans le domaine concerné.

Notre but est de vous aider à améliorer vos performances et non de mettre fin à notre collaboration. Nous souhaitons instaurer un climat de confiance afin que nos fournisseurs et sous-traitants n'hésitent pas à nous contacter pour nous faire part de leurs problèmes. Nous pourrions ainsi travailler ensemble pour trouver des solutions.

Dans certains cas, nous effectuons des audits chez nos fournisseurs et nos sous-traitants. Un tel audit sera pour vous l'occasion de faire la preuve de vos performances et de vous informer sur de meilleures pratiques. Nos auditeurs sont spécialement formés pour vous donner des conseils et vous aider à progresser si nécessaire.



Préserver l'environnement

Impact environnemental

Le terme "impact environnemental" désigne les modifications de l'environnement qui résultent, en partie ou en totalité, des activités, des produits ou des services d'une entreprise. Toute activité a un impact environnemental. Une entreprise qui refuse de l'admettre pourra être prise au dépourvu si des problèmes liés à l'environnement viennent à apparaître.

Les impacts environnementaux peuvent avoir des origines très diverses : déchets, émissions des procédés d'impression, matériaux d'emballage, déchets plastiques, eaux usées, papier, éclairage des bureaux, utilisation de l'énergie, etc.

Un programme de surveillance pourra prendre la forme de contrôles ou mesures périodiques, de comptage (manuel) ou de contrôles de conformité à des limites officielles.

Identifier et surveiller

Nous demandons à nos fournisseurs et sous-traitants d'identifier et de surveiller les impacts environnementaux liés aux activités de leur entreprise.



Gestion de l'environnement

Certaines entreprises n'ont qu'un impact minime sur l'environnement, par exemple les très petites structures ou celles qui proposent des services ou des produits simples, non dangereux. Une politique environnementale pourra être suffisante pour gérer leur impact sur l'environnement.

D'autres entreprises ont en revanche un impact important sur l'environnement en raison de leur taille, de leurs activités, de leur complexité, etc. Des pratiques et systèmes de gestion spécifiques seront alors nécessaires pour garantir le respect de principes environnementaux fondamentaux.

L'usage de technologies respectueuses de l'environnement permet de réduire les frais d'exploitation quotidiens, les émissions de substances polluantes, l'exposition des travailleurs aux matières dangereuses et les risques de catastrophe technologique.

Pour relever les défis environnementaux actuels, les entreprises développent des politiques, des stratégies et des outils destinés à renforcer et démontrer leur responsabilité. En particulier, elles définissent et rendent publics leurs objectifs ou engagements en matière de performances environnementales. De nombreuses entreprises disposent aussi d'un système de gestion de l'environnement (SGE), qui peut être certifié ISO 14001 ou EMAS par un organisme externe.

Se conformer à la législation

Pour gérer activement ses impacts environnementaux, l'entreprise doit, au minimum, se conformer à la législation environnementale locale et établir une politique ou une déclaration environnementale.

Action environnementale

En matière d'environnement, l'usage de technologies respectueuses de l'environnement n'est pas la seule façon de progresser. Il existe plusieurs autres solutions pour cela, comme par exemple :

- ◉ l'implication des employés dans les décisions quotidiennes et le développement du travail environnemental, afin d'exploiter au mieux les possibilités d'un personnel sensibilisé aux questions d'environnement
- ◉ la prise en compte des aspects environnementaux lors du développement des nouveaux produits, afin de réduire l'impact environnemental de l'entreprise et, éventuellement, lui donner de nouveaux atouts commerciaux et réduire ses coûts



Agir

Nous demandons à nos fournisseurs et sous-traitants de prendre des mesures pour améliorer leurs performances environnementales.

Dialogue environnemental

Les liens entre les performances de durabilité et certains générateurs de valeur clés comme l'image de marque, la réputation et la valeur de l'actif tendent à se resserrer. En proposant des informations environnementales appropriées, qui anticipent et répondent aux préoccupations de ses employés et de l'opinion publique, l'entreprise peut favoriser une meilleure compréhension et apaiser ainsi les craintes relatives au domaine concerné. Ceci pourra se faire dans le cadre d'une initiative spontanée ou d'une exigence légale.

Dans de nombreuses régions du monde, les incitations et exigences qui visent à élargir aux informations environnementales le champ des informations financières traditionnellement publiées par les entreprises se multiplient.

Être réactif

Nous demandons à nos fournisseurs et sous-traitants de fournir des informations environnementales appropriées aux acteurs concernés, et notamment aux autorités, à leurs employés, à leurs actionnaires, à leurs voisins et aux autres parties prenantes.



TÉMOIGNAGE

Le point de vue d'un fournisseur

forma vitrum de México, S.A. de C.V. fournit du verre destiné à la production des cartouches Penfill®. Depuis le début du programme, en 2002, la société a été évaluée sur le plan social et environnemental.

“Au départ, nous avons été surpris qu'un client nous pose de telles questions. En effet, ces questions portaient sur des points qui intéressent habituellement les autorités, et non nos clients.

Après la visite de l'équipe de Novo Nordisk, nous avons pris certaines mesures pour améliorer notre environnement de travail afin, par exemple, de minimiser la température et le bruit dans les zones de production. Nous avons aussi commencé à travailler sur notre système de gestion de l'environnement ISO 14001. Dans le cadre de cette démarche, nous posons désormais à nos propres fournisseurs des questions sur les risques et les fiches de sécurité des solvants, la manipulation des déchets, etc.

Pour l'instant, nous ne leur avons réclamé aucune donnée concer-



nant leurs performances sociales car ces aspects sont contrôlés par les autorités gouvernementales.

Nous aimerions obtenir des informations résumant la façon dont Novo Nordisk gère ces questions. Nous savons que nous travaillons dans des secteurs d'activité différents et n'utilisons pas les mêmes procédés mais ces informations pourraient nous servir d'inspiration et nous permettre de mieux comprendre dans quels domaines Novo Nordisk attend des améliorations.

L'évaluation positive de Novo Nordisk pourrait être un atout et nous apporter une valeur ajoutée en termes de concurrence. Le fait de s'intéresser à l'entreprise dans sa globalité, et notamment à ses employés, permet d'obtenir de meilleurs résultats. Cela contribue à améliorer la qualité de nos produits et les relations avec nos clients."



Claudia Cordera,
forma vitrum, Mexique

Traiter chacun avec équité

Salaires et prestations sociales

De nombreuses personnes dans le monde ne gagnent pas suffisamment pour satisfaire leurs besoins élémentaires. Les salaires doivent être au moins égaux au minimum légal en vigueur localement. De plus, les salaires versés en rémunération d'un travail régulier doivent être suffisants pour permettre à l'employé(e) de subvenir aux besoins élémentaires des personnes dont il(elle) a la charge.

Les gouvernements de nombreux pays votent des lois qui définissent les prestations sociales auxquelles ont droit les salariés, généralement des allocations de maternité et de maladie et des indemnités en cas d'accident du travail. Une entreprise qui prend ses responsabilités sociales au sérieux pourra attribuer des prestations supplémentaires à l'ensemble de son personnel.

Proposer des salaires suffisants

“Les salaires versés en rémunération des journées de travail régulières doivent être suffisants pour permettre au travailleur et aux personnes dont il(elle) a la charge de satisfaire leurs besoins élémentaires.”

Interprétation par les Nations Unies de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies

Durée du travail

La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme stipule que "toute personne a droit au repos et aux loisirs, et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques".

De nombreuses personnes se voient systématiquement imposer des horaires de travail excessifs. Les horaires prolongés et le manque de repos sont préjudiciables pour la santé, le bien-être et les relations personnelles. Des horaires excessifs ont aussi des conséquences négatives sur la qualité et la productivité car des personnes fatiguées sont beaucoup plus susceptibles de travailler lentement, de faire des erreurs, d'avoir des accidents et de tomber malades.



Garantir des horaires de travail décents

La durée moyenne de travail du personnel ne pourra excéder 48 heures par semaine et les employés se verront accorder au moins un jour de repos par période de sept jours. Les heures supplémentaires seront effectuées à titre volontaire et uniquement lorsque la situation le justifie. Il est conseillé de ne pas dépasser 12 heures supplémentaires par semaine et celles-ci seront systématiquement rémunérées à un taux majoré d'au moins 25%.

Convention de l'OIT



Santé et sécurité

Tout lieu de travail présente des risques en matière de santé et de sécurité. Les secteurs les plus exposés à de tels risques sont l'industrie, le transport, l'agriculture et le bâtiment/travaux publics. Ces risques ne peuvent être éliminés mais il est possible de les minimiser grâce à une meilleure gestion des questions de santé et de sécurité.

Une bonne gestion des questions de santé et de sécurité contribue aussi à renforcer l'entreprise en réduisant les risques d'accident et de maladie susceptibles de favoriser l'absentéisme et de faire baisser la productivité. Ainsi, un incendie sur un site de production peut conduire à la perte de vies humaines mais aussi à la perte des investissements réalisés dans les bâtiments et les équipements.

Il est indispensable de former les personnes pour leur apprendre à utiliser les équipements et les produits chimiques en toute sécurité et à réagir de façon adaptée en cas d'urgence. Ceci contribue à minimiser les accidents et les maladies du travail. Cette formation peut porter sur la sécurité de stockage, d'utilisation et d'élimination des produits chimiques dangereux, la sécurité des opérations de maintenance, l'usage de dispositifs de protection et d'équipements de protection individuelle en cas d'utilisation de machines, la minimisation des risques d'incendie et les consignes d'évacuation en cas d'incendie.

Au final, ce sont les dirigeants de l'entreprise qui sont responsables de la santé et de la sécurité au travail. Cependant, pour permettre aux dirigeants et aux employés de coopérer en vue d'un environnement de travail sain, sûr et évolutif, les rôles, devoirs et tâches de chacun doivent être clairement définis. Il faut relever les cas de non-respect de la réglementation relative à la santé et à la sécurité afin que des mesures correctives et préventives puissent être prises pour garantir le respect futur de cette réglementation.

Proposer un environnement de travail sûr et sain

Des mesures adaptées doivent être prises pour prévenir les accidents et les problèmes de santé liés au travail. Les causes des risques induits par l'environnement de travail doivent être minimisées. Les travailleurs doivent recevoir une formation régulière et attestée dans le domaine de la santé et de la sécurité.

Convention de l'OIT



Travail des enfants

On estime que 250 millions d'enfants de moins de 14 ans travaillent dans le monde. 179 millions d'entre eux sont soumis aux pires formes de travail, qui ont des conséquences néfastes sur leur santé physique et mentale. La plupart de ces enfants ont besoin de travailler pour contribuer à la subsistance de leur famille. On distingue plusieurs niveaux de gravité du travail des enfants, du travail léger et sans risque associé à une scolarisation aux formes de travail dangereuses et obligatoires.

Les entreprises doivent mettre en place des systèmes garantissant qu'elles n'embauchent que des personnes d'âge supérieur à l'âge minimum d'admission au travail fixé par les conventions de l'OIT et la législation locale.

Si une entreprise emploie des personnes plus jeunes, elle doit élaborer un programme de transition afin d'aider ces enfants à demeurer dans un système éducatif de qualité jusqu'à la fin de leur enfance.

Les employés de moins de 18 ans ont droit à une protection particulière car leur croissance n'est pas terminée et ils sont plus vulnérables aux maladies et aux blessures professionnelles que les adultes.

Respecter l'âge minimum

L'âge minimum d'un employé est de 15 ans (14 ans dans certains pays en voie de développement). Cependant, dans les entreprises où les conditions de travail sont dangereuses, cet âge minimum est de 18 ans.

Convention de l'OIT



Travail forcé

Chacun doit pouvoir choisir de travailler librement et de son plein gré. Cependant, certaines personnes ne sont pas libres de quitter leur emploi car leur employeur conserve leurs papiers d'identité ou des cautions ou les force à travailler pour rembourser une dette. De nombreuses personnes sont contraintes de faire du travail supplémentaire qu'elles n'osent pas refuser de peur de perdre leur emploi.

Les employés ne doivent pas être contraints de remettre leurs papiers d'identité à leur employeur et doivent pouvoir quitter librement leur emploi après une période de préavis raisonnable.

Ne pas autoriser le travail forcé

“Nul ne sera tenu en esclavage ni en servitude ; l'esclavage et la traite des esclaves sont interdits sous toutes leurs formes. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail...”

Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies

Le travail forcé ou obligatoire n'est pas autorisé. Ce terme désigne “tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel l'individu ne s'est pas offert de plein gré”.

Convention de l'OIT



Liberté d'association et droit à la négociation collective

Toute personne doit avoir la possibilité d'exposer ses problèmes et de négocier avec sa direction afin de défendre ses intérêts.

Lorsque le droit à la liberté d'association et à la négociation collective est limité par la loi, l'employeur doit favoriser le développement de moyens parallèles permettant aux employés de s'associer et de négocier de façon libre et indépendante.

Respecter la liberté d'association

"Toute personne a droit à la liberté de réunion et d'association pacifiques. Nul ne peut être obligé de faire partie d'une association. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts."

Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies

Non-discrimination et égalité des chances

Certaines des formes de discrimination les plus courantes sont fondées sur le sexe, la race ou l'appartenance à une organisation syndicale. Les personnes victimes de discrimination peuvent se trouver pénalisées en matière d'embauche, de promotion ou de formation. Elles peuvent être rémunérées de façon différente, licenciées injustement ou souffrir de harcèlement moral ou physique au travail.

L'égalité des chances et la non-discrimination sont importantes car, d'une part, elles font partie des droits fondamentaux de l'être humain et, d'autre part, elles vont dans le sens de l'intérêt de l'entreprise. En effet, la diversité des expériences et des points de vue contribue à l'émergence et au maintien d'une capacité d'innovation essentielle à la réussite à long terme de toute entreprise.

Des politiques garantissant un traitement identique de toutes les personnes doivent être appliquées. Un suivi doit être assuré pour veiller à la mise en œuvre de ces politiques et des changements et améliorations nécessaires.

Veiller à l'égalité des chances

Aucune discrimination en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de licenciement ou de retraite ne doit être faite sur le fondement de la race, de la classe sociale, de l'ascendance nationale, de la religion, de l'âge, du handicap, du sexe, du statut marital, de l'orientation sexuelle, de l'appartenance à un syndicat ou de l'opinion politique.

Convention de l'OIT



Mesures disciplinaires

Toute personne doit être traitée avec respect et ne doit pas faire l'objet de punitions ou de traitements cruels. En d'autres termes, les violences physiques, les menaces de violence physique, le harcèlement sexuel, moral ou de tout autre type ou toute autre forme d'intimidation sont interdits. Ceci doit être clairement mentionné dans les procédures de l'entreprise.

Les traitements en question peuvent aller des cris, menaces, punitions humiliantes et pénalités financières excessives à des cas plus sérieux de harcèlement physique ou sexuel. Les employés ne disposent souvent d'aucun recours pour dénoncer de tels abus ou pour voir leur situation s'améliorer.

Les pénalités imposées par les dirigeants de l'entreprise doivent être légales et justes. Les employés doivent comprendre le système de pénalités et toute pénalité doit être clairement mentionnée sur le bulletin de salaire de l'employé.

Prévenir les mauvais traitements et le harcèlement

"Nul ne sera soumis à la torture, ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants."

Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies

Vie privée

Il peut arriver que les employés fassent sans le savoir l'objet d'une surveillance sur leur lieu de travail et que leurs informations personnelles soient partagées sans leur consentement ou utilisées à certaines fins sans leur accord.

Une telle surveillance est réalisable par téléphone, ordinateur, caméra, etc. Toute surveillance des employés doit être effectuée avec leur consentement et en les en informant.

Respecter la vie privée des employés

"Nul ne sera l'objet d'immixtions arbitraires dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance."

Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies

"Toute personne a droit au respect de sa vie privée. Ceci s'applique, entre autres, à la surveillance des personnes et à la manipulation des informations personnelles. Toute interférence avec la vie privée doit respecter certaines règles et ne doit être utilisée que dans un but justifié."

Interprétation par les Nations Unies de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies





Comme une onde à la surface de l'eau...

Nous pensons qu'il est important de travailler sur les normes sociales et environnementales dans un esprit d'anticipation. Nous sommes convaincus que, pour mener une activité durable, il faut assurer à chaque individu une existence décente, sans abus ni oppression, et préserver l'environnement.

Nous vous encourageons aussi à examiner votre propre chaîne logistique. En effet, même si vous n'avez pris aucun engagement formel dans ce domaine, cela vous permettra de mieux gérer vos risques et dans de nombreux cas, comme le montre notre expérience, d'améliorer les relations avec vos fournisseurs,.

Nous rendons compte chaque année de l'efficacité et de la progression des travaux que nous menons avec nos fournisseurs dans le domaine social et environnemental. Notre rapport annuel est disponible sur le site : novonordisk.com.

Boîte à outils

Novo Nordisk a créé un site Web destiné aux fournisseurs et autres entreprises et organisations qui commencent à s'engager auprès de leurs propres fournisseurs sur les questions sociales et environnementales. Nous mettons notre réflexion et nos outils à leur disposition afin de nourrir leur inspiration. Notre approche n'est peut-être pas réellement adaptée à votre entreprise ou à votre fournisseur mais nous espérons qu'elle pourra vous servir de point de départ. Pour en savoir plus, consultez notre site Web à l'adresse : suppliertoolbox.novonordisk.com.

“Que nous réserve l’avenir ? Réglementations ou conflits ? Serons-nous confrontés au vieux combat entre capital et travail ou à des réglementations imposant aux entreprises de publier des rapports sur les droits de l’homme, les questions sociales et l’environnement ? Une approche plus globale de la gestion de la chaîne logistique permet de maintenir la stabilité de cette chaîne.”

Fournisseur allemand de matières premières de production

Pour en savoir plus sur les principes et les conventions cités dans ce document, vous pouvez consulter les sites Web suivants :

Déclaration Universelle des Droits de l’Homme de l’ONU : www.unhchr.ch

Conventions de l’OIT : www.ilo.ch

Charte de la CCI : www.iccwbo.org

Novo Nordisk A/S

Novo Allé

2880 Bagsværd

Danemark

Tél. +45 4444 8888

Fax +45 4449 0555

novonordisk.com

