

POLITIQUE RELATIVE AUX DROITS HUMAINS**OBJET**

Le [Code de conduite professionnelle et de déontologie](#) (« Code de conduite »), les politiques en matière de conformité et la présente politique relative aux droits humains (cette « Politique ») de Pentair ont été mis en place afin d'assurer un traitement équitable envers tout le monde et de refléter l'engagement de Pentair en faveur de la protection des droits humains et de conditions de travail équitables au sein de nos propres opérations et de notre chaîne de valeur.

CHAMP D'APPLICATION

La présente Politique s'applique à Pentair plc, à l'ensemble de ses filiales, sociétés affiliées et segments opérationnels, quel que soit leur lieu de constitution juridique, d'agrégation, d'organisation ou leur emplacement géographique, y compris les sociétés apparentées, partenariats et coentreprises dans lesquels Pentair plc détient une participation majoritaire (« Pentair »), ainsi qu'à tous les directeurs, cadres, salariés et prestataires de Pentair. Le [Code de conduite des fournisseurs](#) de Pentair s'applique à l'ensemble de nos fournisseurs et reflète les attentes et les engagements stipulés dans la présente Politique.

POLITIQUE

Pentair a pour politique de suivre les principes des droits humains reconnus. La présente Politique s'aligne sur les normes énoncées par l'Organisation internationale du Travail (OIT), une agence de l'Organisation des Nations Unies (ONU), dans la Charte internationale des droits de l'homme, ainsi que sur les principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Pentair respecte par ailleurs l'ensemble des lois et réglementations en vigueur concernant les droits humains dans les territoires où nous opérons et exerçons nos activités.

Nous nous engageons à identifier les effets négatifs potentiels sur les droits humains pouvant découler de nos opérations et à mettre en œuvre des mécanismes efficaces pour les prévenir et les corriger. Nous formons nos salariés au respect du Code de conduite et des politiques et règlements associés. Nos salariés réitèrent tous les ans leur adhésion à notre Code de conduite. La présente Politique est accessible aux salariés par le biais de l'intranet de notre entreprise et au public par l'intermédiaire de notre site extranet. Nous rendons compte chaque année de

DOCUMENT ÉMIS PAR	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR	REPLACE	PAGE
Service juridique	12 décembre 2022		1 sur 4

notre engagement envers les droits humains dans notre Rapport annuel de responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

Chez Pentair, nous sommes portés par nos valeurs du « Win Right » (Remporter des affaires de manière juste). Nous « remportons des affaires » en appliquant nos valeurs, à savoir Priorité au client, Responsabilisation en matière de performances et Innovation et Adaptabilité. Et nous y parvenons de manière « juste » grâce à nos principes Énergie positive, Respect et travail d'équipe, et Intégrité absolue. Conformément à nos valeurs du « Win Right », notre approche en matière de droits humains est la suivante :

Protection des salariés : la santé et le bien-être des salariés de Pentair constituent un volet essentiel de nos valeurs du « Win Right » et sont au centre de nos préoccupations. En accord avec ses valeurs, Pentair s'est engagée auprès de ses clients à concevoir, à fabriquer et à distribuer des produits, et à fournir des services, de façon sûre et responsable, conforme aux lois et réglementations en vigueur. Nous gérons nos opérations à travers le monde en veillant à la santé, à la sécurité et au bien-être de nos salariés, de nos clients, de nos communautés et de l'environnement, comme indiqué dans le document [EHS Mission, Vision and Guiding Principles](#).

Travail des enfants : nous nous sommes engagés à respecter l'ensemble des lois et réglementations locales en vigueur concernant l'emploi de personnes mineures. Pentair n'engage aucun salarié de moins de 18 ans. Les sites et opérations de Pentair vérifient l'âge des salariés au moment de leur embauche. Si, à un moment quelconque, il est établi qu'un salarié est mineur, son contrat de travail doit être résilié et la direction du site Pentair doit prendre des mesures correctives appropriées comprenant la prise en compte de l'intérêt supérieur de l'enfant. Comme cela est indiqué dans le Code de conduite de Pentair et le Code de conduite des fournisseurs de Pentair, le respect des lois et des réglementations en vigueur est une condition préalable pour travailler avec Pentair.

Travail forcé : Pentair interdit le recours à toute forme de travail forcé, y compris en servitude pour dettes, en esclavage, dans un contexte militaire, et toute forme de traite d'êtres humains. Pentair ne conserve pas les documents originaux des salariés (tels que les pièces d'identité nationales, les passeports ou les permis de travail), à moins que les salariés ne le lui demandent expressément afin de les conserver en lieu sûr, ou lorsque la loi l'exige. Si Pentair conserve les documents originaux de ses salariés, elle ne peut pas leur refuser l'accès à leurs pièces d'identité ou leurs documents d'immigration.

DOCUMENT ÉMIS PAR	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR	REPLACE	PAGE
Service juridique	12 décembre 2022		2 sur 4

D'autres informations sont disponibles dans le Code de conduite de Pentair et le Code de conduite des fournisseurs de Pentair, ainsi que dans la [Déclaration contre l'esclavage et la traite des êtres humains](#) de Pentair (qui inclut l'engagement de Pentair à respecter la loi britannique sur l'esclavage moderne).

Heures de travail et rémunérations : Pentair respecte les lois et réglementations en vigueur concernant les rémunérations, les heures de travail, les heures supplémentaires et les avantages.

Liberté d'association : nous respectons le droit des salariés à se syndiquer et à s'engager dans les conventions collectives, dans les conditions prévues par la législation des pays dans lesquels Pentair exerce ses activités.

Promouvoir un lieu de travail positif et respecter les autres : nous nous engageons à instaurer un environnement de travail positif, ouvert à la diversité et favorisant l'intégration, où tous les salariés se traitent avec dignité et respect. Pentair offre l'égalité des chances dans le travail et interdit toute forme de discrimination, envers les salariés et les postulants, fondée sur l'origine ethnique ou raciale (style de coiffure inclus), la couleur de peau, la religion, le sexe (grossesse, allaitement et accouchement inclus), l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, le pays d'origine, le handicap, les informations génétiques, le statut d'ancien combattant, le statut militaire ou tout statut protégé en vertu de la législation ou de la réglementation fédérale ou nationale en vigueur. Nous ne tolérons aucune forme de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ou d'autres conditions ou comportements dangereux pour la sécurité ou la santé sur notre lieu de travail. Des informations complémentaires relatives aux politiques et règlements intérieurs de Pentair visant à promouvoir la diversité, l'inclusion et les pratiques socialement responsables dans l'entreprise sont disponibles dans le Code de conduite de Pentair et le Code de conduite des fournisseurs de Pentair.

Politique en matière de minerais provenant de zones de conflit : nous respectons les règles et réglementations émises par la U.S. Securities and Exchange Commission (Commission des valeurs mobilières des États-Unis) concernant les obligations de déclaration relatives à l'utilisation de minerais provenant de zones de conflit, comme indiqué dans notre [Politique en matière de minerais provenant de zones de conflit](#).

DOCUMENT ÉMIS PAR	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR	REPLACE	PAGE
Service juridique	12 décembre 2022		3 sur 4

Lutte contre la corruption et les pots-de-vin : Pentair applique une tolérance zéro envers toute forme de corruption ou de pot-de-vin. Le Code de conduite, le [Règlement anti-corruption](#) et le Code de conduite des fournisseurs de Pentair interdisent tout acte de corruption et les pots-de-vin en tous genres, et sous toutes leurs formes, aux salariés de Pentair, ainsi qu'à nos fournisseurs et aux partenaires tiers travaillant en notre nom.

SIGNALEMENT ET MISE EN APPLICATION

Pentair a mis en place des programmes visant à évaluer et à améliorer en continu le respect de ces engagements par l'entreprise elle-même et par ses fournisseurs et partenaires commerciaux. Les directeurs, cadres et salariés de Pentair sont tenus de signaler les infractions suspectées à la présente Politique et peuvent faire appel aux ressources de signalement identifiées dans notre Code de conduite. Nous gérons notre procédure de signalement par le biais du Bureau en charge de la conduite des affaires et des questions de déontologie de Pentair accessible sur pentairethics.com. Les salariés qui enfreignent cette Politique sont passibles de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

GESTION DE LA POLITIQUE

La présente Politique a été approuvée par le comité de gouvernance du Conseil d'administration de Pentair et fait l'objet de révisions régulières par notre service juridique et notre service de conformité. Le service juridique est responsable de l'interprétation de la présente Politique. Pour poser des questions ou nous faire part de préoccupations concernant cette politique, les salariés doivent contacter la ligne d'assistance d'éthique ou le Conseiller général.

Dans les limites prévues par la loi en vigueur, Pentair peut, à tout moment et à son entière discrétion, interpréter, gérer, changer, modifier ou supprimer la présente Politique. Aucune disposition de la présente Politique ne vise à créer un contrat de travail ni à modifier la situation d'emploi de gré à gré d'un salarié.

DOCUMENT ÉMIS PAR	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR	REPLACE	PAGE
Service juridique	12 décembre 2022		4 sur 4