

Code de conduite – Partenaire commercial



1	Introduction	4
1.1	Cadre international	5
1.2	Système de management	5
1.3	Mise en oeuvre et conformité	6
1.4	Surveillance	7
1.5	Speak up!	9
2	Conformité à la réglementation	8
3	Santé et sécurité	13
4	Droits de l'homme et droits du travail	14
4.1	Atteintes aux droits de l'homme	15
4.2	Travail des enfants	15
4.3	Esclavage moderne	16
4.4	Discrimination, harcèlement et maltraitance	17
4.5	Temps de travail et rémunération	18
4.6	Liberté d'association et conventions collectives	19
4.7	Acquisition de terres et de ressources, et utilisation de la propriété	21
5	Approvisionnement responsable en minerais et métaux	22
6	Environnement	24
7	Éthique de l'entreprise	26
7.1	Anti-corruption	26
7.2	Loi sur la concurrence	27
7.3	Protection des données personnelles	27
7.4	Conformité au droit commercial	28
	Consentement du partenaire commercial	30

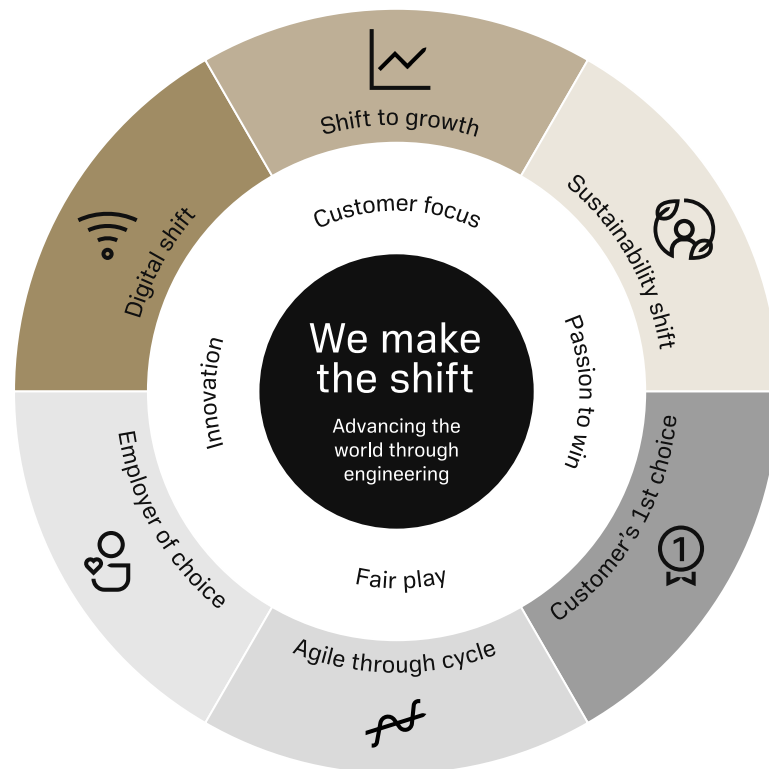
1 Introduction

Sandvik* s'engage à contribuer au développement durable pour les générations actuelles et futures. Cet engagement implique notamment d'identifier, de prévenir, d'atténuer et de rendre compte des impacts négatifs sur l'environnement, sur les droits de l'homme et sur la gouvernance dans le cadre de nos propres opérations et de notre chaîne d'approvisionnement, et nous attendons le même engagement de la part de nos Partenaires commerciaux.

Nous sommes responsables des répercussions économiques, environnementales et sociales de nos activités sur le monde qui nous entoure. C'est pourquoi Sandvik a mis au point des Objectifs de développement durable, un Code de Conduite Sandvik et un Code Partenaire Commercial (ci-après dénommé « Code Partenaire Commercial ») pour nous guider dans cette responsabilité. Le Code Partenaire Commercial

s'applique à nos partenaires commerciaux et prestataires de services, ci-après dénommés « Partenaire Commercial ».

Nous attendons de nos partenaires commerciaux non seulement qu'ils respectent le Code Partenaire commercial, mais aussi qu'ils collaborent ouvertement avec nous afin de contribuer aux Objectifs de développement durable de Sandvik.



*Sandvik désigne le groupe Sandvik AB et toutes ses sociétés affiliées. Les sociétés affiliées désignent toute entité contrôlée par une partie, qui contrôle une partie des entités liées ou qui est sous contrôle commun avec une partie des entités liées.

Aux fins du présent Code de conduite des Partenaires commerciaux, on entend par « contrôle » d'une entité les propriétaires directs ou indirects à plus de cinquante pour cent (50 %) des actions ou intérêts ayant le droit de voter pour les administrateurs de cette entité ou un pouvoir équivalent sur la gestion de cette entité, tant qu'il existe un tel droit ou pouvoir.

1.1 Cadre international

Nous soutenons la Charte Internationale des Droits de l'Homme des Nations Unies, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement, ainsi que sur la Convention des Nations Unies contre la corruption, comme stipulé dans les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies auquel nous participons.

Nous nous engageons à respecter ces principes, les Principes directeurs pour les entreprises multinationales de l'OCDE ainsi que les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, et nous attendons le même engagement de la part de nos Partenaires commerciaux.



1.2 Système de management

Nous encourageons nos Partenaires commerciaux à promouvoir l'amélioration continue, à établir, mettre en oeuvre et respecter les systèmes de management reconnus et les normes relatives aux différents sujets décrits dans le Code Partenaire commercial. L'évaluation des risques, les politiques, procédures et processus mis

en oeuvre, les rôles et responsabilités clairement définis, les formations et consignes, la mise en place d'objectifs mesurables et l'évaluation des performances, ainsi que les systèmes de contrôle efficaces constituent la base d'une mise en oeuvre réussie du Code Partenaire commercial.

Les salariés doivent avoir le droit de faire part à leur employeur de leurs préoccupations concernant le respect des obligations légales ou des politiques/règles de l'entreprise, sans crainte de représailles.





1.3 Mise en oeuvre et conformité

Lors de l'évaluation de la conformité d'un Partenaire commercial au Code Partenaire commercial, Sandvik prendra en considération la portée et l'applicabilité des exigences par rapport à la nature de l'activité du Partenaire commercial et des risques associés.

Des exigences et des objectifs de développement durable supplémentaires propres à chaque Partenaire commercial peuvent être définis dans les accords commerciaux.

Tout refus du Partenaire commercial d'accorder à Sandvik le droit de vérifier la conformité au Code Partenaire commercial, ou de remédier à toute non-conformité identifiée dans un délai raisonnable, sera considéré comme une violation substantielle du Code Partenaire commercial. Dans ce cas, Sandvik aura le droit de mettre fin à la relation contractuelle avec le Partenaire commercial.



Chaque section du Code Partenaire commercial est structurée comme suit :

- **Exigences**
Le Partenaire commercial est tenu de respecter les exigences décrites dans le Code Partenaire commercial, dans sa propre organisation et dans sa chaîne d'approvisionnement.
- **Guide**
Comment agir pour répondre aux exigences.
- **Comment nous vérifierons la conformité**
Exemples de preuves de conformité aux exigences, d'autres preuves de vérification pouvant également être prises en compte.

1.4 Surveillance

Toutes les relations commerciales entre Sandvik et ses Partenaire commercial doivent être basées sur l'honnêteté, la confiance et la coopération. En acceptant le Code Partenaire commercial, le Partenaire commercial s'engage à répondre à ces exigences dans le cadre de ses opérations de production et de sa chaîne d'approvisionnement. Pour ce faire, il doit coopérer de manière transparente avec Sandvik et doit être en mesure de démontrer sa conformité aux exigences sur demande. Sandvik peut vérifier la conformité du Partenaire commercial aux exigences du Code Partenaire commercial via plusieurs méthodes : dialogue, questionnaire d'auto-évaluation ou audits sur site. Cela implique notamment l'autorisation d'interroger les salariés et de consulter l'ensemble de la documen-

tation et des registres relatifs au Code Partenaire commercial. Tout audit ou contrôle effectué par Sandvik chez le Partenaire commercial de rang deux du Partenaire commercial sera réalisé en accord avec le Partenaire commercial. Les vérifications de conformité sont effectuées soit par les propres salariés de Sandvik, soit par un tiers indépendant désigné par Sandvik.

Il incombe au Partenaire commercial de s'assurer que ses Partenaires commerciaux se conforment aux exigences du Code Partenaire commercial ou à un ensemble d'exigences équivalent, et d'évaluer et de contrôler la conformité de sa chaîne d'approvisionnement.

Il se peut que vous soyez confronté à une situation qui ne vous semble pas conforme aux principes énoncés dans

ce Code Partenaire commercial ou à la loi. Dans un tel cas, nous attendons de vous que vous signaliez ce problème à Sandvik le plus vite possible afin que nous puissions y remédier, et continuer à être une entreprise éthique et durable. Les violations du Code Partenaire commercial doivent être signalées à Sandvik, soit directement à un interlocuteur Sandvik, soit au travers de notre système en ligne « Speak Up », disponible sur Sandvik.com.

Sandvik traite toutes les informations commerciales et personnelles reçues de manière responsable, et prend des mesures pour s'assurer que ces informations restent confidentielles.



1.5 Speak up!

Vous pouvez vous retrouver dans une situation qui ne semble pas conforme aux principes énoncés dans notre Code de conduite des Partenaires commerciaux ou à la loi. Dans un tel cas, nous vous encourageons à nous faire part de votre préoccupation afin que nous puissions travailler à réduire les risques pour Sandvik, à améliorer la situation des collaborateurs de la chaîne de valeur et à continuer à être une entreprise éthique et durable.

Comment vous exprimer

Si vous êtes un(e) employé(e) de notre partenaire commercial, nous attendons que vous signaliez tout problème de conformité ou vos préoccupations directement à votre responsable hiérarchique. Toutefois, si vous hésitez à aller en parler à votre responsable, ou si vous n'êtes pas un(e) employé(e), vous pouvez utiliser notre outil « Speak Up ».

Speak Up est disponible sur le portail Internet de Sandvik et par le biais des permanences téléphoniques locales 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, dans tous les pays où Sandvik opère. Outre le signalement d'incidents, vous pouvez utiliser ce système pour poser des questions relatives au Code de conduite des Partenaires commerciaux.

Le processus « Speak Up »

Tous les signalements reçus seront évalués et, si nécessaire, une enquête interne sera ouverte. Les renseignements pertinents que vous, auteur du signalement, apporterez au dossier seront enregistrés dans une base de gestion des dossiers et un enquêteur pourra vous contacter pour de plus amples informations. Les informations que vous fournissez restent confidentielles. Si les lois locales le permettent, l'auteur du signalement peut rester anonyme. Néanmoins, nous encourageons vivement les auteurs de signalements à s'identifier afin de faciliter l'enquête.

Politique de protection contre les représailles

Votre vie privée et votre intégrité sont de la plus haute importance pour nous, à tout moment. Cela est particulièrement valable lorsque vous-même, ou l'un ou l'une de vos collègues, vous manifestez pour signaler une préoccupation ou une violation présumée de notre Code, de nos politiques ou de la loi.

Vous trouverez plus de détails sur le processus à l'adresse : home.sandvik/speakup ou sur l'intranet de Sandvik

Tous les signalements soumis dans «Speak Up» sont conservés dans un système hautement sécurisé, et seule une petite équipe d'enquêteurs qualifiés a accès aux rapports. Le processus « Speak Up » suit toutes les lois applicables en matière de dispositifs internes d'alerte professionnelle et de confidentialité des données. Par ailleurs, les données personnelles sont supprimées conformément aux dispositions du RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données), et ceci pour garantir la sécurité des données personnelles de l'auteur du signalement.

Comme indiqué dans notre politique « Speak Up », il n'y aura pas de représailles à l'encontre tout partenaire commercial ou l'un(e) de ses employés qui, de bonne foi, exprime son inquiétude. Toutefois, les signalements jugés malveillants ou de mauvaise foi peuvent entraîner des sanctions disciplinaires.



Speak Up

Par Internet

home.sandvik/speakup

Par téléphone

Consultez le numéro de la hotline de votre pays sur le portail Speak Up



→ Scannez le QR code pour laisser un rapport ou un suivi.

2 Conformité à la réglementation

La connaissance et le respect des exigences légales en vigueur constituent le point de départ pour être en conformité avec le Code Partenaire Commercial.

Exigences

Les partenaires commerciaux doivent se tenir à jour et se conformer à la législation nationale et régionale en vigueur, ainsi qu'aux réglementations et conventions internationales pertinentes et applicables relatives aux principes énoncés dans le Code Partenaire Commercial.

Les partenaires commerciaux doivent avoir connaissance de toute réglementation locale dont l'application serait contraire aux conventions internationales des droits de l'Homme et s'efforcer d'honorer l'universalité des droits de l'Homme.

Lorsque les exigences du Code Partenaire Commercial sont plus strictes que les lois locales, les exigences du Code Partenaire Commercial doivent être appliquées. En cas de contradictions avérées ou potentielles entre le Code et les lois et réglementations applicables, les partenaires commerciaux doivent en informer Sandvik.



→ Guide

Connaître et mettre en oeuvre les exigences légales existantes relatives à l'activité et se tenir informé de tout changement pertinent.

Détenir toutes les autorisations, licences et immatriculations exigées par la loi et s'assurer qu'elles restent valides.

→ Comment nous vérifierons la conformité

Nous vous demanderons comment vous vous efforcez de garantir la conformité à la réglementation dans les domaines suivants :

- Santé et sécurité
- Droits de l'homme
- Droits du travail
- Conditions de travail
- Environnement
- Taxe
- Pratiques anti-corruption
- Douanes et contrôle des exportations
- Confidentialité des données
- Approvisionnement responsable en métaux et minerais



3 Santé et sécurité

L'absence de préjudice aux personnes est un principe fondamental pour Sandvik.

Exigences

Les partenaires commerciaux doivent offrir un environnement de travail sain et sûr, et prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir les incidents et dommages corporels.

Les partenaires commerciaux doivent avoir en place un programme relatif à la santé et à la sécurité, en adéquation avec les risques identifiés. Celui-ci peut, par exemple, inclure une politique de santé et de sécurité, des instructions et formations adaptées, compréhensibles par tous les employés.

Les salariés doivent avoir le droit de refuser une situation de travail s'ils pensent raisonnablement qu'elle présente un risque et grave et imminent pour leur santé et leur sécurité.

Tous les sites de travail, y compris, le cas échéant, l'hébergement et les lieux de restauration, doivent faire l'objet de contrôles réguliers afin de maintenir les normes de sécurité incendie et d'hygiène au quotidien.

Si l'hébergement est fourni, chaque salarié doit avoir droit à son propre lit et à une zone de couchage séparée pour le genre auquel il s'identifie.

→ Guide

Effectuer une évaluation régulière des risques pour la santé et la sécurité dans l'entreprise, ainsi qu'une évaluation de l'efficacité des actions de prévention et d'atténuation.

→ Comment nous vérifierons la conformité

Les points suivants peuvent être contrôlés :

- Les bâtiments sont utilisés aux fins prévues, vérifiées par les permis d'exploitation.
- Le câblage électrique, l'éclairage et les appareils à gaz sont correctement installés et entretenus.
- Des alarmes incendie et des équipements de lutte contre le feu sont adaptés et en état de fonctionner; les voies d'évacuation et issues de secours sont clairement identifiées et calibrées à la taille de l'établissement.
- Des exercices d'incendie et d'évacuation sont effectués régulièrement.
- Des plans d'urgence et des procédures d'intervention sont mis en oeuvre.
- Des mesures de contrôle adéquates sont en place pour atténuer les risques pour la santé et la sécurité.
- Des systèmes et des procédures pour gérer, suivre et signaler les accidents du travail et les maladies professionnelles sont mis en place.
- Des équipements et vêtements de protection individuelle adaptés aux risques identifiés et en bon état sont fournis gratuitement à l'ensemble des salariés.
- Des kits de premiers secours appropriés sont facilement accessibles et les salariés sont formés aux premiers secours.
- Les salariés ne travaillent pas sous l'emprise de stupéfiants ou d'alcool.
- Les locaux de travail sont propres, bien éclairés, correctement ventilés et maintenus à des niveaux sonores et de températures acceptables.
- Un libre accès à l'eau potable, des espaces propres pour prendre les repas, des toilettes hygiéniques, et le cas échéant, des douches sont fournis.





4 Droits de l'homme et droits du travail

Le respect des droits de l'homme et du travail revêt une grande importance pour Sandvik. Cela implique de traiter les salariés avec équité, dignité et respect, et de ne pas être coupable, directement ou indirectement, d'aucun manquement ou entrave aux droits du travail et aux droits de l'Homme.

4.1 Atteintes aux droits de l'homme

→ Guide

Travailler de manière proactive, en effectuant par exemple une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin d'identifier, de prévenir, d'atténuer et de rendre compte de l'impact de l'entreprise sur les droits de l'homme.

→ Comment nous vérifierons la conformité

Les points suivants peuvent être contrôlés :

- Examen des résultats de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

Exigences

Les partenaires commerciaux doivent être conscients des impacts sur les droits de l'homme qu'ils provoquent ou auxquels ils contribuent, ou qui sont directement liés à leurs opérations, produits ou services, et y remédier.



4.2 Travail des enfants

Exigences

Le travail des enfants est inacceptable pour Sandvik. Les partenaires commerciaux doivent empêcher tout travail des enfants dans leurs activités et leur chaîne d'approvisionnement, et garantir des conditions de travail légales pour les jeunes travailleurs.

Si un cas de travail d'enfant est identifié, des mesures correctrices doivent être prises dans le meilleur intérêt de l'enfant.

Les salariés ne doivent pas être âgés de moins de 15 ans (ou 14 ans si la réglementation locale en vigueur l'autorise), ou plus âgés si la législation locale prévoit un âge minimum d'embauche plus élevé.

Les jeunes travailleurs (moins de 18 ans) ne doivent pas effectuer un travail dangereux et nocif sur le plan mental, physique, social ou moral, ou qui interfère avec leur scolarité obligatoire. Tout travail en équipe de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs.

→ Guide

Tenir des registres de l'âge légal de travail pour tous les employés, par exemple, des copies de documents permettant de vérifier l'âge.

→ Comment nous vérifierons la conformité

Les points suivants peuvent être contrôlés :

- Tous les travaux sont effectués par des salariés qui ont atteint l'âge légal pour travailler.
- Il existe un système en place permettant de certifier qu'aucun travailleur mineur n'est employé.
- Les jeunes travailleurs bénéficient de conditions de travail légales.

4.3 Esclavage moderne

L'esclavage moderne, y compris le travail forcé, obligatoire ou illégal, la servitude, le recrutement trompeur, l'esclavage fondé sur l'ascendance et le trafic d'êtres humains est inacceptable pour Sandvik. Il s'agit non seulement de tout travail effectué de manière involontaire, mais aussi des cas de coercition, de menace ou d'abus mental et/ou physique, d'abus de pouvoir et de tromperie.

Exigences

Les partenaires commerciaux, y compris leurs agences de recrutement, ne doivent pas s'engager dans les activités suivantes, ni les tolérer :

- restrictions de mouvement
- frais de recrutement ou remises en espèces excessifs
- confiscation de documents d'identité et/ou de passeports
- retenue de salaire
- conditions de travail abusives
- servitude pour dettes
- violence
- ou toute forme

ou toute forme de travail forcé, obligatoire ou illégal, comprenant la traite des êtres humains, le travail en prison, l'esclavage des enfants ou le travail servile, ou tout autre type d'exploitation ou d'abus.



→ Guide

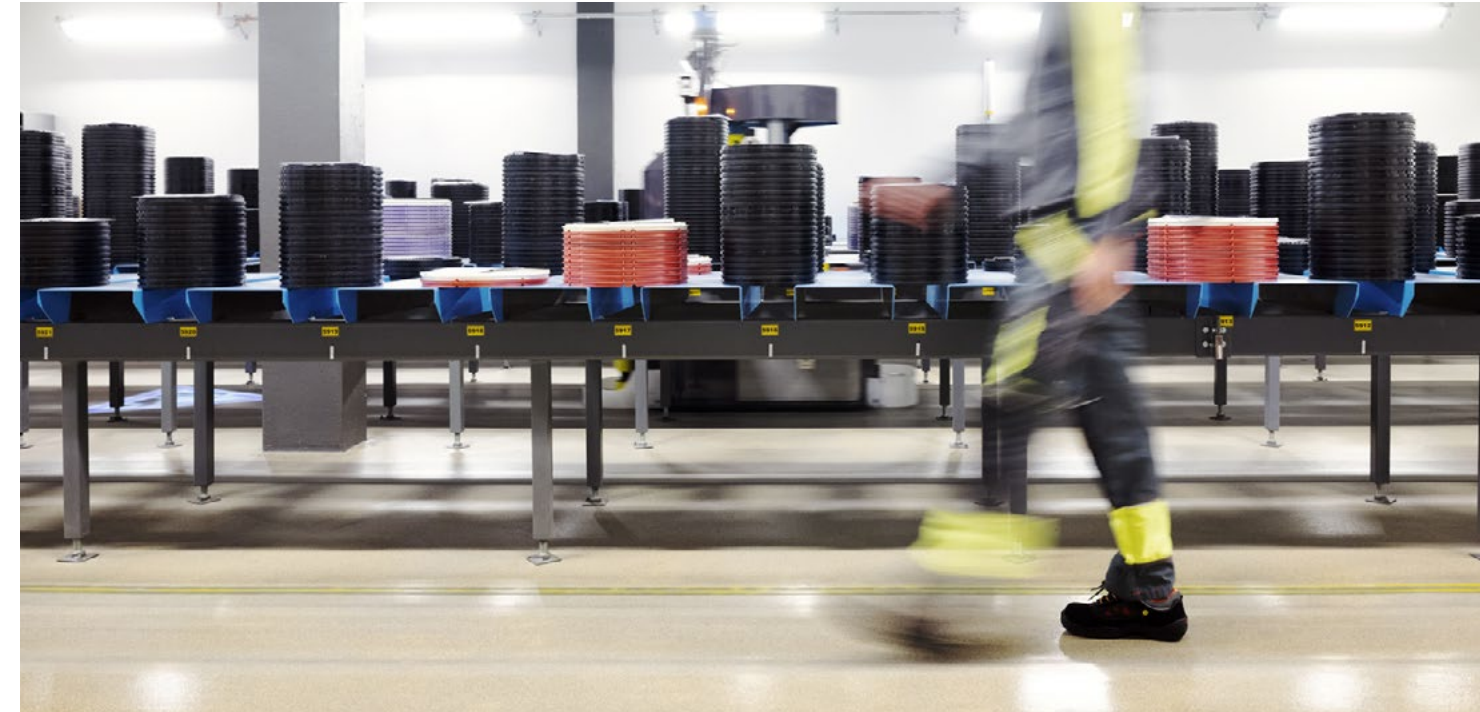
Connaître les risques d'esclavage moderne dans l'industrie et mettre en oeuvre des politiques et des mesures préventives avec une approche de tolérance zéro pour toute implication dans de l'esclavage moderne.

Éviter les pratiques ou décisions commerciales susceptibles d'exercer une pression excessive sur les Partenaires d'affaires s, entrepreneurs et sous-traitants, et de conduire à de l'esclavage moderne.

→ Comment nous vérifierons la conformité

Les points suivants peuvent être contrôlés :

- Les heures supplémentaires sont effectuées de manière consensuelle, à moins qu'elles soient nécessaires et en accord avec la législation locale.
- Les salariés ont le droit de quitter librement leur hébergement et leur lieu de travail durant leur temps libre.
- Les salariés ne sont pas tenus de remettre les originaux des certificats ou documents d'identification personnels tels que les cartes d'identité, passeports ou permis de travail délivrés par le gouvernement comme condition d'embauche.
- Il n'existe aucun recours à des pratiques disciplinaires illégales ou des sanctions financières sous forme de déductions injustifiées ou illégales du salaire, retenues sur salaire ou suspension d'avantages.
- Aucune pratique de type retenues sur salaire, pénalités, frais, amendes, prêts ou accords de remboursement n'est utilisée pour empêcher les salariés de quitter leur emploi après avoir donné un préavis raisonnable.
- Les accords de remboursement sont prévisibles, raisonnables et limités dans le temps.
- Les travailleurs migrants sont traités équitablement et sur un pied d'égalité avec les employés locaux.



4.4 Discrimination, harcèlement et maltraitance

Toute discrimination sur le lieu de travail est inacceptable pour Sandvik. Avoir des équipes diversifiées et inclusives contribue à améliorer les performances et les résultats de l'entreprise.

Exigences

Les partenaires commerciaux doivent respecter la dignité personnelle, la vie privée et les droits de chaque employé, et ne doivent tolérer aucun harcèlement ou abus d'ordre physique ou mental, exprimé verbalement ou non verbalement.

Les partenaires commerciaux doivent interdire tout comportement, langage et contact physique de nature sexuelle, coercitive, menaçante, abusive ou exploitante.

Les Partenaires commerciaux ne doivent pas pratiquer de discrimina-

tion injuste à l'embauche ou pendant toute la durée de l'emploi, que ce soit de manière active ou par le biais d'un soutien passif, en raison de l'âge, de la nationalité ou de l'appartenance ethnique, de la religion, des convictions politiques, de l'orientation sexuelle, de l'identité ou de l'expression de genre, de la capacité physique ou de toute autre caractéristique protégée par la loi ou les conventions de l'OIT.

Les partenaires commerciaux doivent interdire tout système d'avertissement et de châtiments publics.

→ Guide

Favoriser une culture de travail non discriminatoire.

S'efforcer de mettre en place des équipes diversifiées et un environnement de travail où les gens se sentent inclus et en sécurité pour apporter leur contribution et relever les défis.

→ Comment nous vérifierons la conformité

Les points suivants peuvent être contrôlés :

- Les pratiques en matière de recrutement, de rémunération, d'embauche, de non-discrimination et d'égalité des chances sont mises en oeuvre et communiquées.
- Des mécanismes sont mis en place pour signaler, enquêter et sanctionner les comportements discriminatoires ou de harcèlement sans représailles ni riposte.

4.5 Temps de travail et rémunération

Des horaires de travail raisonnables et une rémunération équitable sont essentiels pour offrir des conditions de travail décentes. Du repos et des congés suffisants permettent de prévenir les accidents du travail et d'accroître l'efficacité.

Exigences

Les heures de travail, les heures supplémentaires, les pauses et les congés doivent répondre aux exigences légales en vigueur ou aux conventions collectives applicables.

Les heures supplémentaires excessives ne doivent pas être la norme.

Au minimum, les salariés doivent se voir offrir une rémunération et des avantages conformes aux exigences légales en vigueur ou aux conventions collectives applicables.

Les salariés doivent être informés de leurs conditions de travail, y compris de leurs droits et obligations, dans leur langue maternelle ou dans une langue qu'ils comprennent, par exemple sous forme de contrat de travail écrit.

Les partenaires commerciaux sont encouragés à offrir des conditions de travail favorables à la famille, qui permettent un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y compris, le cas échéant, la possibilité de prendre en charge des responsabilités familiales et récréatives.



→ Guide

Respecter les horaires de travail légaux et les vérifier avec précision.

Tenir des registres précis de tous les salaires.

Fournir à tous les salariés un bulletin de paie indiquant clairement et de manière compréhensible tous les éléments de leur salaire : nombre d'heures travaillées, heures supplémentaires, avantages, déductions légales, primes et autres éléments d'importance.

Informers les salariés de leurs conditions d'embauche et en conserver la preuve, en gardant par exemple une copie des contrats de travail signés.

→ Comment nous vérifierons la conformité

Les points suivants peuvent être contrôlés :

- Les heures de travail effectuées sont enregistrées, réparties en heures de travail normales et heures supplémentaires, sauf accord contraire.
- Les salariés ont droit à au moins un jour de congé par semaine et à un repos suffisant entre les périodes de travail.
- Les salaires sont payés régulièrement, directement à l'employé, au moment convenu, et en totalité pour le temps travaillé pendant la période applicable.
- Vérification des contrats de travail signés et des bulletins de paie.
- Les salariés ont droit aux congés payés et autres congés légaux, comme le congé-maladie et congé parental, sans que cela n'ait de conséquence préjudiciable.

4.6 Liberté d'association et conventions collectives

Sandvik soutient la liberté d'association et le droit de s'associer, de s'organiser et de négocier collectivement et pacifiquement, dans le respect de la législation en vigueur. Nous encourageons les partenaires commerciaux à dialoguer avec leurs employés afin de les motiver et de stimuler leur engagement sur le lieu de travail.

Exigences

Les partenaires commerciaux doivent reconnaître et respecter le droit des salariés à s'associer librement, à s'organiser et à négocier collectivement, conformément aux lois des pays dans lesquels ils sont employés.

Les partenaires commerciaux doivent reconnaître l'importance d'une communication ouverte et d'un échange direct entre les salariés et la direction.

Les partenaires commerciaux doivent permettre aux

salariés de désigner des représentants de travail indépendants et de communiquer ouvertement avec la direction au sujet des conditions de travail sans crainte de harcèlement, d'intimidation, de sanction, d'interférence ou de représailles.

Inversement, les salariés qui choisissent de ne pas participer à des associations de travailleurs doivent être respectés dans leur choix.

→ Guide

Favoriser un environnement de travail qui permette un engagement mutuel constructif entre les salariés et la direction, en évitant autant que possible toute confrontation inutile.

Encourager le dialogue avec les salariés sur les conditions de travail et conserver un historique des réunions ou des communications effectuées.

→ Comment nous vérifierons la conformité

Les points suivants peuvent être contrôlés :

- Les salariés ont le droit de s'organiser et de négocier collectivement.
- Les salariés ont le droit de désigner des représentants de travail indépendants et de communiquer avec la direction.
- Les représentants des travailleurs sont reconnus par la direction.
- Examen des conventions collectives les cas échéants.
- Preuve du fonctionnement des mécanismes de dialogue entre les travailleurs et la direction.





4.7 Acquisition de terres et de ressources, et utilisation de la propriété

La terre et le droit à la propriété sont essentiels pour mettre fin à la pauvreté, aux inégalités de revenus et de genre, et pour contribuer à la paix et à la sécurité, notamment alimentaire.

Exigences

Les partenaires commerciaux doivent être les propriétaires/exploitants légaux et légitimes du lieu où ils opèrent.

Les partenaires commerciaux doivent éviter que l'acquisition foncière ait des impacts sociaux, sanitaires, environnementaux ou économiques négatifs et génère des restrictions d'utilisation ou des déplacements de population.

Dans le cas d'une expropriation ou d'une relocalisation imposée, les partenaires commerciaux doivent s'assurer qu'une compensation proportionnée négociée de manière transparente est mise en place pour maintenir le niveau de vie et les moyens de subsistance des personnes concernées.

→ Guide

Conserver les preuves de la propriété foncière ou du bail de la propriété sur laquelle vous opérez.

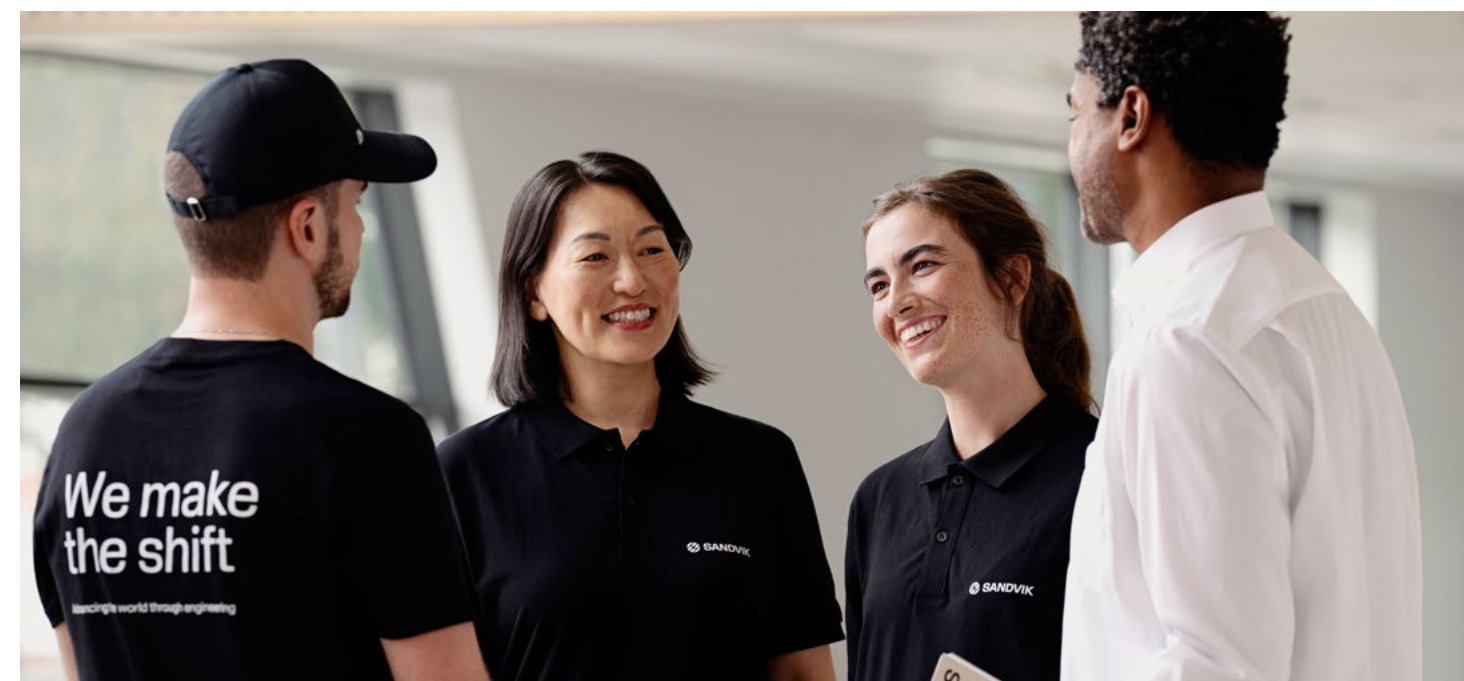
Évaluer les impacts potentiels sur les utilisateurs précédents ou d'autres parties prenantes causés par le changement de bail ou de propriété de la propriété sur laquelle vous opérez, ainsi que les impacts résultant des opérations en cours de l'entreprise. Accorder une attention particulière aux catégories les plus vulnérables (communautés rurales, populations autochtones, femmes et enfants).

Dans le cas où des personnes ont dû se déplacer ou céder des terres pour laisser la place à l'entreprise, engager un dialogue ouvert et transparent pour trouver la solution la plus appropriée dans l'intérêt des personnes déplacées.

→ Comment nous vérifierons la conformité

Les points suivants peuvent être contrôlés :

- Vérification de la propriété ou de la location des terres.
- Contrôle de l'évaluation de l'impact et/ou des plans d'urgence dans les cas applicables.
- Examen des plans correctifs adoptés en consultation avec les parties prenantes concernées dans les cas applicables.



5 Approvisionnement responsable en minerais et métaux

Sandvik soutient l'approvisionnement éthique de tous les minerais. Les chaînes d'approvisionnement qui contribuent directement ou indirectement à des conflits ou à de graves violations des droits de l'homme sont inacceptables pour Sandvik. Étant donné que le désengagement arbitraire des zones de conflit pourrait avoir des conséquences négatives sur la population locale, Sandvik encourage l'approvisionnement responsable en minerais provenant de ces régions.

Exigences

Les partenaires commerciaux traitant des matières premières et des composants contenant de l'étain, du tantale, du tungstène, de l'or (3TG) ou du cobalt qui font partie de la chaîne d'approvisionnement directe des produits Sandvik :

- Doivent se conformer à toutes les lois en vigueur concernant l'approvisionnement responsable et les minerais qui alimentent les conflits.
- Doivent suivre le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque, en fonction de leur position dans la chaîne d'approvisionnement, notamment avec des rapports pertinents.
- Doivent s'assurer que tous les approvisionnements en 3TG et en cobalt sont traçables jusqu'au niveau de la fonderie ou du raffineur.

Les fonderies et les raffineries de 3TG de notre chaîne d'approvisionnement doivent être évaluées comme étant conformes aux programmes d'audit tiers acceptés, tels que le Processus d'assurance des minerais responsables (RMAP pour Responsible Minerals Assurance Process) de la « Responsible Minerals Initiative ».

Les fonderies et raffineries de cobalt doivent être évaluées comme étant conformes ou doivent, au minimum, participer et s'engager activement dans des programmes d'audit tiers.

Tout en respectant la confidentialité commerciale, les Partenaires commerciaux doivent, sur demande, rendre compte de leur chaîne d'approvisionnement en 3TG et en cobalt en remplissant et en soumettant le modèle de rapport sur les minerais qui alimentent les conflits (CMRT pour Conflict Minerals Reporting Template) et/ou le modèle de rapport sur le cobalt (CRT pour Cobalt Reporting Template) de la « Responsible Minerals Initiative ».



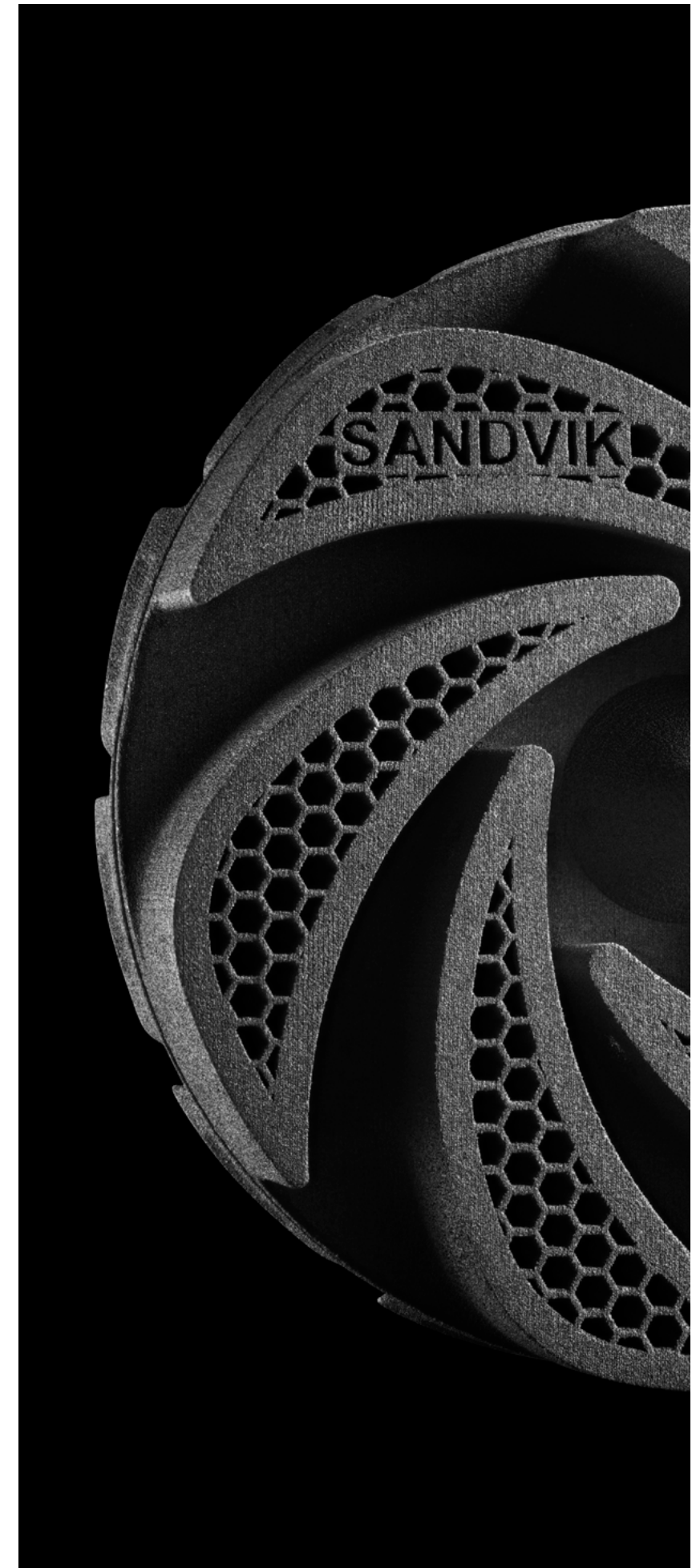
→ Guide

Avoir conscience du lien éventuel entre la production des matières premières et les conflits armés ou les violations flagrantes des droits de l'Homme.

En fonction de votre position dans la chaîne d'approvisionnement, vous fournir en matières premières uniquement auprès de sources responsables, ou prendre des mesures raisonnables pour comprendre votre chaîne d'approvisionnement et, si nécessaire, influencer les acteurs impliqués vers un approvisionnement responsable.

→ Comment nous vérifierons la conformité

- Diligence raisonnable, conformément au Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence, pour laquelle nous attendons votre coopération.
- Vérification des résultats des enquêtes raisonnables pour déterminer le pays d'origine desdits minerais.
- Examen de vos rapports sur l'approvisionnement responsable en minerais et en métaux.
- Les fonderies et raffineries de notre chaîne d'approvisionnement figurent sur la liste des fonderies responsables de la Commission européenne, sur les listes de fonderies conformes au Processus d'assurance des minerais responsables (RMAP) ou, le cas échéant, approuvées par d'autres programmes industriels équivalents.



6 Environnement



Sandvik accorde une importance capitale à la protection de l'environnement, à la lutte contre le changement climatique et au développement de la circularité. L'impact environnemental de l'entreprise doit être réduit au minimum et les performances environnementales doivent être améliorées en permanence. Cela passe par la protection de la biodiversité et des écosystèmes, l'utilisation durable des ressources ainsi que la propriété, l'acquisition et l'utilisation responsables des terres.

Exigences

Les partenaires commerciaux doivent établir, mettre en oeuvre et actualiser un programme pour réduire ou minimiser l'impact négatif de leurs activités, produits et services sur l'environnement.

Les partenaires commerciaux doivent prendre des mesures de précaution dès qu'il apparaît qu'une action peut nuire à l'environnement ou à la santé humaine, et s'efforcer de développer et promouvoir des procédés écologiques dans leurs produits, processus, conceptions et dans la sélection des matériaux.

Les partenaires commerciaux doivent assumer les coûts sociaux, environnementaux et économiques qui découlent des dommages causés à l'environnement par leur activité.

Les partenaires commerciaux doivent contrôler,

mesurer, documenter et planifier leur travail afin de minimiser l'impact environnemental de leur activité, notamment dans les domaines suivants :

- Émissions de gaz à effet de serre (GES)
- Circularité
- Produits chimiques et substances dangereuses
- Déchets
- Autres émissions dans l'air, l'eau et le sol
- Consommation d'énergie
- Consommation d'eau

Sandvik encourage ses partenaires commerciaux à fixer des objectifs de réduction des émissions GES en accord avec l'Accord de Paris, soutenus par des objectifs scientifiques. Les Partenaires commerciaux ayant un impact matériel potentiel sur les émissions globales GES de Sandvik doivent fournir les informations pertinentes à Sandvik.

→ Guide

Réaliser des évaluations régulières des risques environnementaux de la chaîne de valeur de l'entreprise, ainsi qu'une évaluation de l'efficacité des actions de prévention et d'atténuation.

Participer à la transition d'un système linéaire à un système circulaire et oeuvrer à la préservation des ressources limitées.

Sécuriser la manipulation et le traitement des produits en fin de vie en déclarant le contenu intégral des matériaux et les informations sur la manipulation et le traitement des produits en fin de vie.

Sélectionner des matériaux et des ressources qui peuvent être réutilisés et recyclés. Réduire au minimum les déchets mis en décharge, en particulier les déchets dangereux.

Inclure les aspects environnementaux dans le développement des produits en tenant compte du cycle de vie, des matières premières à leur fin de vie.

Travailler activement à remplacer les produits chimiques dangereux par des alternatives plus sûres.

Travailler activement à l'optimisation de l'efficacité énergétique et des ressources.

Augmenter la part des sources d'énergie à faible taux d'émission.

Faire preuve de responsabilité environnementale et la défendre en soutenant des initiatives mondiales. Communiquer publiquement les objectifs et les performances liés aux questions environnementales mondiales, en particulier le climat et l'efficacité des ressources/la circularité.

→ Comment nous vérifierons la conformité

Les points suivants peuvent être contrôlés :

- Les points suivants peuvent être contrôlés :
- Preuve des progrès et des efforts pour minimiser l'impact négatif de l'entreprise sur l'environnement.
- Examen des informations sur la présence de produits chimiques dangereux et de substances extrêmement préoccupantes dans les produits du Partenaire d'affaires.

7 Éthique de l'entreprise

Sandvik s'engage à mener ses activités avec une grande intégrité éthique, notamment en respectant le droit de la concurrence, en protégeant le droit à la vie privée des individus et en suivant toutes les réglementations de contrôle des douanes et des exportations. Nous attendons la même chose de nos partenaires commerciaux.

7.1 Anti-corruption

Exigences

Les partenaires commerciaux doivent se conformer à la législation locale et aux conventions internationales de lutte contre la corruption et ne doivent pas s'engager ni impliquer Sandvik dans quelques pratiques de corruption, quelles qu'elles soient.

Les partenaires commerciaux ne doivent soumettre aucune offre,

de quelque valeur que ce soit, pour influencer de manière inappropriée les salariés de Sandvik ou toute autre tierce partie, comme les sous-traitants ou les agents publics.

Les partenaires commerciaux doivent éviter tout potentiel conflit d'intérêts direct tant qu'ils sont en affaire avec Sandvik et informer Sandvik de tout potentiel conflit d'intérêt qui ne peut être évité.

Les partenaires commerciaux doivent s'engager dans le processus de diligence des partenaires commerciaux de Sandvik, en respectant les critères de transparence, de qualité et de rapidité.



→ Guide

Établir des processus de prévention de la corruption, en mettant par exemple en oeuvre une politique anti-corruption et en formant le personnel à ce sujet.

→ Comment nous vérifierons la conformité

Les points suivants peuvent être contrôlés :

- Vérification des politiques ainsi que des historiques de communications associées, des historiques de formations, des historiques de cadeaux/divertissements, et des déclarations de conflits d'intérêts.

7.2 Loi sur la concurrence

→ Guide

Communiquer la politique en matière de droit de la concurrence aux salariés concernés.

Tenir un registre des salariés formés au droit de la concurrence.

→ Comment nous vérifierons la conformité

Les points suivants peuvent être contrôlés :

- Documents attestant que la politique et les principes de concurrence loyale sont mis en oeuvre et que le personnel concerné a été formé à ce sujet.

Exigences

Les partenaires commerciaux doivent toujours négocier les accords, et ce quelle que soit la forme du contrat, conformément aux principes de la concurrence loyale et observer le plus haut niveau de diligence.

Les partenaires commerciaux ne doivent pas conclure de contrats ou d'accords formels ou informels visant à ou ayant pour effet d'empêcher ou limiter la concurrence, ni de contrats ou d'accords violant les lois en vigueur en matière de concurrence ou de commerce équitable.

7.3 Protection des données personnelles

→ Guide

Principes de confidentialité des données :

- Informer autant que possible les individus sur la façon dont vous utilisez leurs données.
- N'utiliser que les données personnelles absolument nécessaires pour atteindre des objectifs légaux et raisonnables.
- Conserver les données personnelles uniquement pendant la durée nécessaire à la réalisation de ces objectifs et pendant la durée requise par la loi.
- Protéger les données personnelles dont vous avez la charge en prenant des mesures de sécurité techniques et organisationnelles appropriées et informer les autorités compétentes de toute violation, si la loi l'exige.

→ Comment nous vérifierons la conformité

Les points suivants peuvent être contrôlés :

- Vérification de toute documentation pertinente attestant que votre organisation a adopté ces principes de confidentialité des données.

Exigences

Les partenaires commerciaux doivent respecter tous les principes en vigueur en matière de protection des données personnelles et n'utiliser les données personnelles que lorsque cela est légal et nécessaire pour atteindre des objectifs commerciaux légitimes.





7.4 Conformité au droit commercial

→ Guide

- Mettre en place des procédures de conformité au droit commercial et former votre personnel à ce sujet.
- Maintenir et soumettre des informations et des documents pertinents et valides sur vos produits, tels que : Les codes tarifaires du SH, le statut de classification du contrôle à l'exportation, le pays d'origine et les documents justificatifs pour l'origine non préférentielle et préférentielle à des fins de libre-échange, ainsi que le contenu américain de vos produits. Conserver les documents et les preuves nécessaires.

→ Comment nous vérifierons la conformité

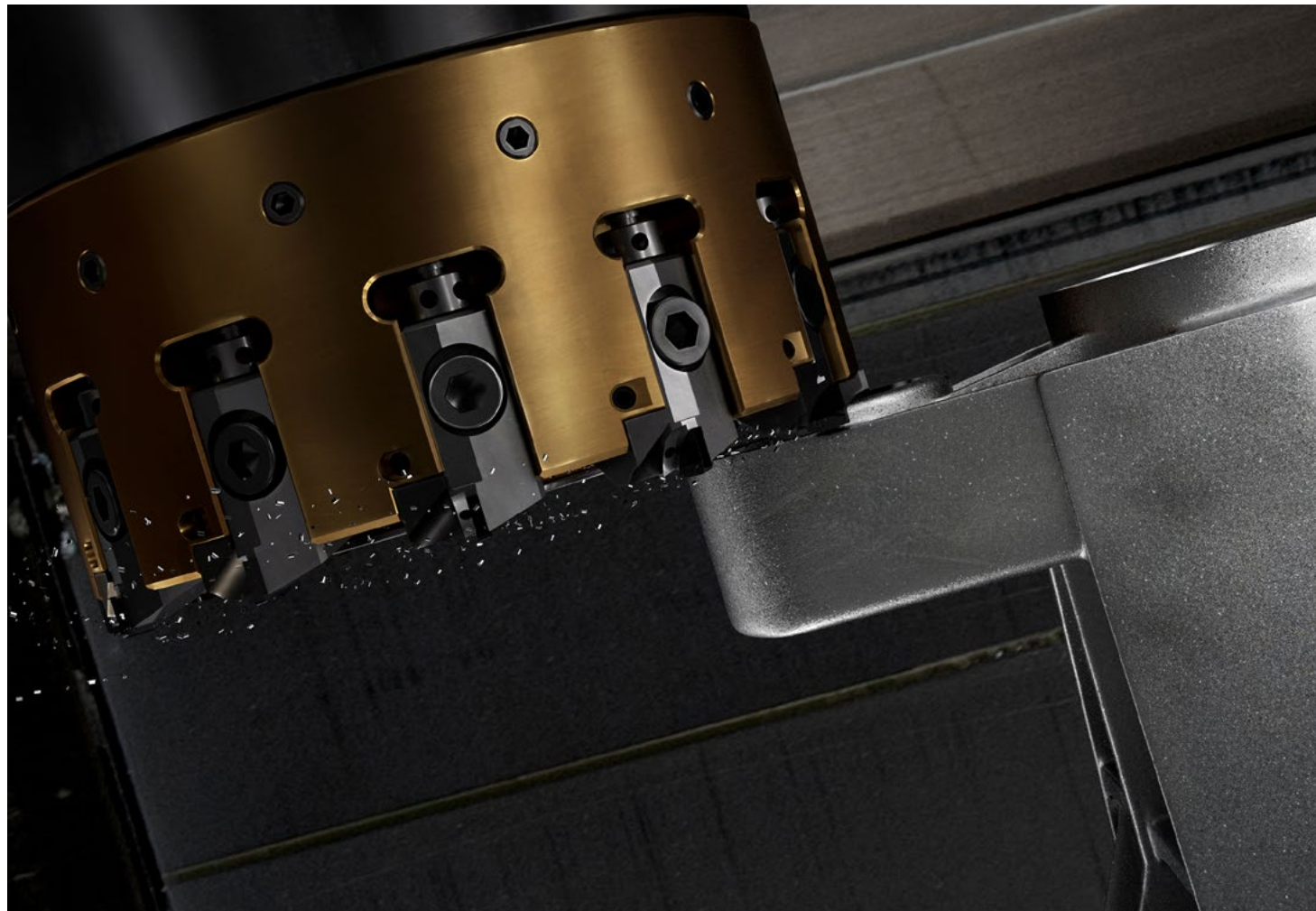
Les points suivants peuvent être contrôlés :

- Contrôle des procédures de conformité au droit commercial des Partenaires commerciaux.
- Vérification des informations et des documents démontrant un commerce légitime.
- Examen des preuves nécessaires pour garantir la validité des données commerciales et des autres informations fournies.

Exigences

Les Partenaires commerciaux doivent conserver et partager des données et des documents commerciaux précis concernant leurs produits.

Les Partenaires commerciaux doivent se conformer à la législation locale et aux règles sur les sanctions internationales, et ne doivent pas s'engager ni impliquer Sandvik dans quelques pratiques d'infraction, quelles qu'elles soient.



SANDVIK

Consentement du partenaire commercial

Le(s) représentant(s) autorisé(s) soussigné(s) du fournisseur certifié(nt) par la présente, en son nom et celui de ses sociétés affiliées*, que le partenaire commercial et ses sociétés affiliées* acceptent et respectent le Code de Conduite Partenaire Commercial.

Nom complet de l'entreprise

Numéro d'identification de l'entreprise

Lieu

Date

Nom

Fonction

Signature

Nom

Fonction

Signature

Cachet de l'entreprise

*Une société affiliée désigne toute entité contrôlée par une partie, qui contrôle une partie des entités liées ou qui est sous contrôle commun avec une partie des entités liées. Aux fins du présent Code de Conduite Partenaire Commercial, on entend par « contrôle » d'une entité les propriétaires directs ou indirects à plus de cinquante pour cent (50 %) des actions ou intérêts ayant le droit de voter pour les administrateurs de cette entité ou un pouvoir équivalent sur la gestion de cette entité, tant qu'il existe un tel droit ou pouvoir.