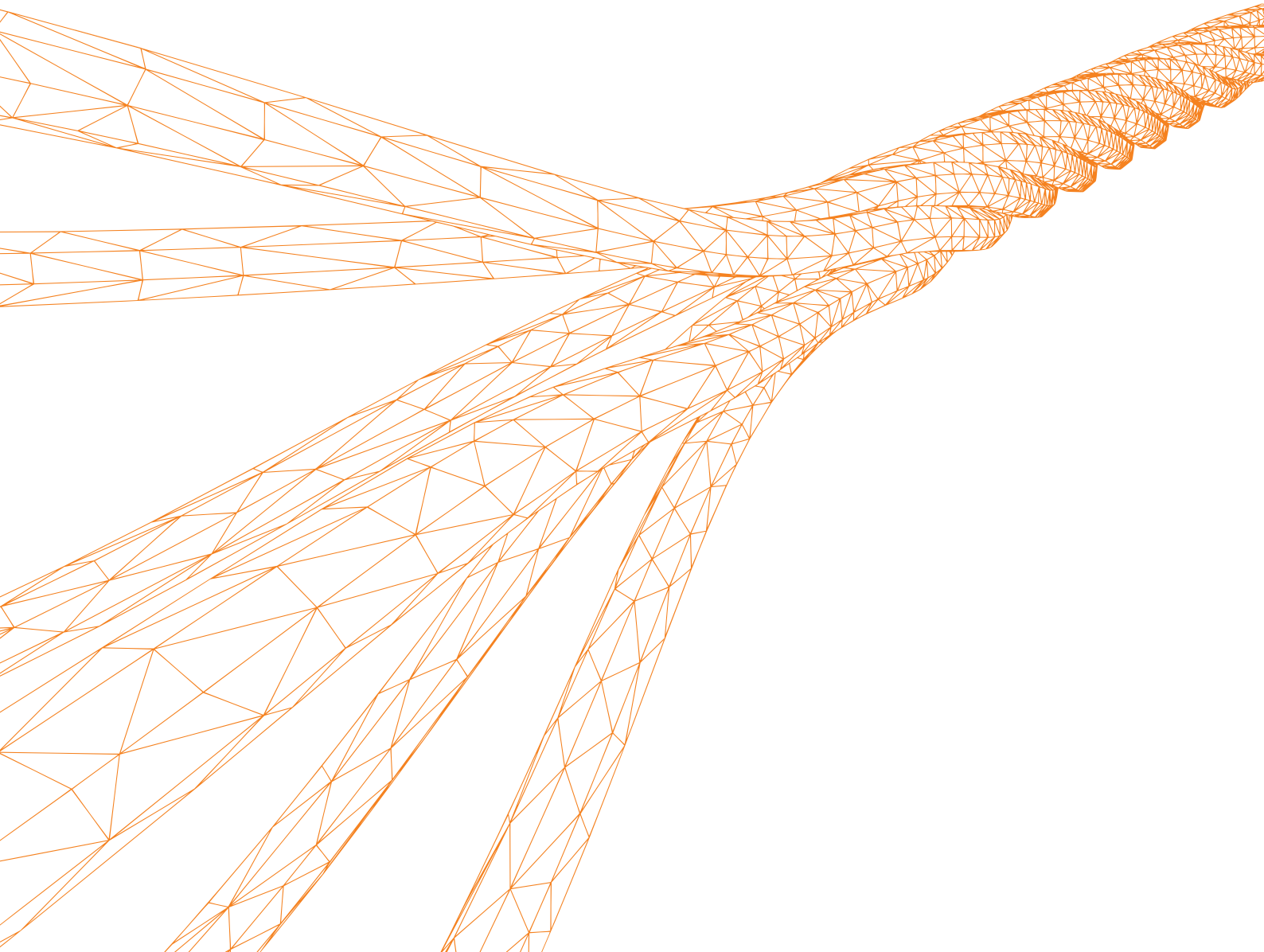




CODE DE CONDUITE FOURNISSEUR



INTRODUCTION

Sandvik s'engage, dans le cadre de ses activités, pour le respect des principes fondamentaux des droits de l'Homme, du droit du travail, de la protection de l'environnement ainsi que dans la lutte contre la corruption. Cela implique également la mise en place de relations durables avec nos fournisseurs.

Dans le cadre de nos activités et opérations quotidiennes, nous promouvons la Charte Internationale des droits de l'Homme, la déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes fondamentaux et droits du travail, la Déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement, ainsi que 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, ceux de l'OCDE à l'intention des multinationales ainsi que les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme. Nous établissons ainsi les bases solides d'un avenir durable, pour nous et nos partenaires. Nous sommes responsables des fournisseurs avec lesquels nous coopérons et attendons de leur part le même niveau d'intégrité, d'honnêteté et d'éthique qu'ils peuvent attendre de nous.

Ensemble, nous devons prendre en compte l'impact économique, environnemental et social de nos activités sur le monde qui nous entoure.

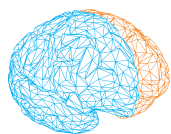
Les valeurs fondamentales Sandvik sont : « Customer Focus, Innovation, Fair Play et Passion to Win ». Elles symbolisent l'esprit de notre entreprise. Elles nous guident quotidiennement dans nos actions et décisions professionnelles. Nous avons ainsi établi le présent Code de Conduite Fournisseur (Code Fournisseur), et nous demandons à nos fournisseurs de faire les efforts nécessaires pour s'y conformer. Il s'applique à l'ensemble de notre portefeuille fournisseurs : fournisseurs, sous-traitants, distributeurs et agents, ci-après désignés par le terme « fournisseurs ».

NOS CORE VALUES



CUSTOMER FOCUS

Nous nous efforçons constamment de dépasser les attentes de nos clients et leur permettons d'exceller dans leur "business".



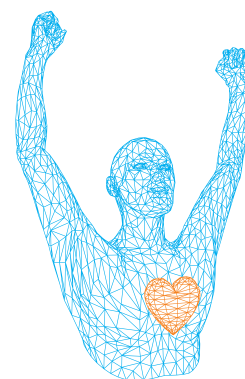
INNOVATION

Nous formons l'avenir en créant des solutions innovantes à travers toutes nos activités.



FAIR PLAY

Nous conduisons nos affaires de manière durable et responsable.



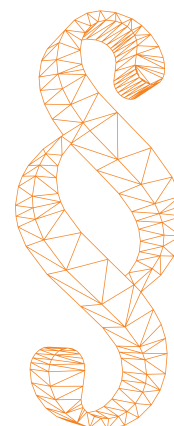
PASSION TO WIN

Nous sommes passionnés pour rendre notre société « number one ».

EXIGENCES

1. 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 Fournisseur. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils connaissent et se conforment aux réglementations, conventions internationales, ainsi qu'à la législation nationale et régionale en vigueur.



Les fournisseurs doivent :

-
- | | |
|---|---|
| <p>1.1 Se conformer à la législation relatives aux droits de l'Homme, droits du travail, conditions de travail, à la santé et la sécurité, à l'environnement, à la fiscalité et aux pratiques anti-corruption anti-corruption, ainsi qu'aux exigences stipulées dans le présent document. Ils doivent détenir toutes les autorisations, licences et immatriculations exigées par la loi.</p> | <p>1.3 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.</p> |
| <p>1.2 Faire prévaloir les législations ou réglementations locales si elles offrent une protection supérieure aux exigences du Code Fournisseur.</p> | <p>1.4 Être capables d'apporter sur demande les preuves de leur conformité aux exigences légales locales.</p> |
-

2. SANTÉ ET SÉCURITÉ

« La sécurité avant tout » est, pour Sandvik, un principe fondamental.

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

Les fournisseurs 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 objectifs du programme de santé et de sécurité doivent être adaptés à la nature des activités et aux risques associés.

Le programme doit inclure, au minimum, les points suivants :

Les fournisseurs doivent :

2.1 SÉCURITÉ INCENDIE

S'assurer que tous les locaux de travail sont contrôlés régulièrement afin de garantir la sécurité incendie au quotidien.

S'assurer que les alarmes incendie, les équipements de lutte contre le feu sont adaptés et en état de fonctionner, que les voies d'évacuation et issues de secours sont clairement identifiées et calibrées à la taille de l'établissement, à la nature des activités et au risque potentiel de blessure et d'incendie.

S'assurer d'effectuer régulièrement des exercices incendies et d'évacuation.

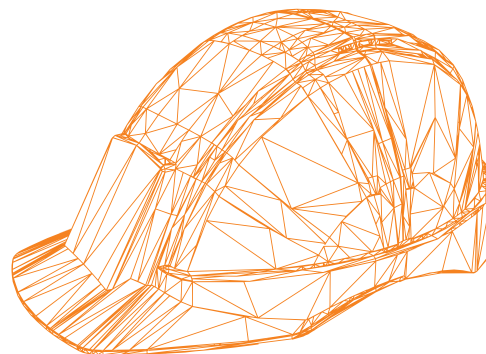
2.2 SANTÉ ET SÉCURITÉ

Identifier et évaluer les risques pour la santé et la sécurité, mais aussi réduire leur impact par la mise en œuvre de plans d'urgence et de procédures d'intervention.

Veiller à protéger l'ensemble des salariés d'une exposition à des dangers potentiels pour leur santé et leur sécurité.

S'assurer que l'identification des situations dangereuses, l'évaluation des risques et les outils de suivi nécessaires sont en place.

Fournir gratuitement à l'ensemble des salariés les équipements de protection individuelle adaptés et en bon état.



Mettre en place un système et des procédures pour gérer, suivre et signaler les accidents et maladies professionnelles.

Assurer la présence d'employés formés aux premiers secours et garantir un accès facile aux kits de premiers secours.

S'assurer que les salariés ne travaillent pas sous l'emprise de stupéfiants et/ou d'alcool.

2.3 CONDITIONS DE TRAVAIL

Veiller à ce que les locaux de travail soient propres, bien éclairés, correctement ventilés et que les niveaux sonores et de températures soient acceptables.

Fournir un accès libre à l'eau potable, aux sanitaires et à des espaces de restauration propres.

2.4 CONDITIONS D'HÉBERGEMENT

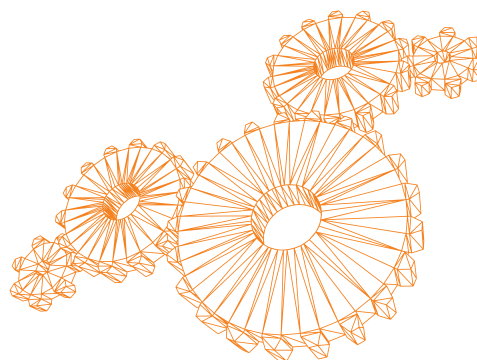
Si l'hébergement est fourni, veiller à ce que chaque salarié ait un lit qui lui soit propre.

Assurer des zones de couchage, des toilettes et des douches séparées pour les hommes et les femmes.

S'assurer que, pour l'hébergement et les lieux de restauration, toutes les exigences mentionnées au point 2.1 soient remplies.

3.3. DROITS DE L'HOMME ET DROITS DU TRAVAIL

Il est primordial que nos fournisseurs traitent leurs salariés avec équité, dignité et respect, qu'ils respectent les droits de l'Homme et qu'ils ne soient coupables, directement, indirectement ou par association, d'aucun manquement ou entrave aux droits du travail et aux droits de l'Homme.



Les fournisseurs doivent :

3.1 TRAVAIL DES ENFANTS

3.1.1 S'engager à ne pas recourir ou encourager le travail et l'exploitation des enfants, sous quelque forme que ce soit.

Mettre en place un système pour s'assurer qu'aucun enfant n'est employé, incluant notamment la vérification et conservation systématique des copies de documents prouvant l'âge de tous les nouveaux employés.

L'âge minimum d'embauche est fixé à 15 ans, il peut être supérieur si celui-ci est défini légalement (ou 14 ans si la réglementation locale applicable l'autorise).

S'assurer que les nouveaux employés ont terminé leur scolarité obligatoire avant d'être embauchés.

3.1.2 S'il s'avérait que des enfants travaillent sur le site, développer des procédures écrites pour mettre fin au travail des enfants.

Veiller à ce que de telles procédures soient établies dans l'intérêt de l'enfant en prévoyant, un soutien financier adapté et autre soutien, qui permettront à l'enfant de poursuivre sa scolarité.

3.1.3 Protéger tous les jeunes travailleurs (de moins de 18 ans) contre tous travaux pouvant être nocifs pour leur santé, leur développement physique, mental, social, spirituel ou moral et ne pas les autoriser à travailler en équipe de nuit.

3.1.4 Se conformer à l'ensemble des lois et réglementations régissant les programmes d'apprentissage.

3.2 TRAVAIL FORCÉ

3.2.1 S'engager à ne pas avoir recours ni encourager l'utilisation du travail forcé, obligatoire ou illégal, quelle qu'en soit la forme : trafic, travail carcéral ou servitude.

3.2.2 Veiller à ce que les heures supplémentaires soient faites de manière consensuelle, à moins qu'elles soient nécessaires et en accord avec la législation locale.

Autoriser les salariés à quitter librement leur hébergement et leur lieu de travail durant leur temps libre.

3.2.3 S'engager à ne pas conserver comme condition d'embauche les originaux des certificats ou documents d'identification personnels des salariés tels que les cartes d'identité, passeports ou permis de travail délivrés par le gouvernement.

3.2.4 S'engager à ne pas avoir recours à des pratiques disciplinaires illégales, telles que des sanctions financières sous forme de déductions injustifiées ou illégales du salaire, retenues sur salaire ou suspension d'avantages.

3.2.5 S'engager à ne pas infliger de retenues sur salaire, pénalités, frais, amendes, prêts ou accords de remboursement pour empêcher les salariés de quitter leur emploi après avoir donné un préavis raisonnable.

S'assurer que les accords de remboursement sont planifiés, raisonnables et limités dans le temps.

3.2.6 S'assurer que les travailleurs immigrés sont traités avec équité et sur un pied d'égalité avec les employés locaux.

Les fournisseurs doivent :

3.3 HARCÈLEMENT, MALTRAITANCE ET TRAITEMENT INHUMAIN

S'engager à ne tolérer aucune forme d'abus ou harcèlement d'ordre physique ou moral, verbal ou non, tels que la maltraitance, les traitements inhumains, la contrainte, la détention ou les avances sexuelles.

Interdire les menaces et les systèmes de châtiments publics.

3.4 DISCRIMINATION

3.4.1 S'engager à ne pratiquer aucune discrimination lors des recrutements et des embauches.

Cela inclus par exemple, les promotions, avantages, accès à la formation, licenciements et cessations de contrat, basés sur des critères d'âge, d'origine ethnique, nationale ou sociale, de religion, de genre, d'orientation sexuelle, de situation maritale ou parentale, de grossesse, de handicap, d'appartenance à un syndicat, d'affiliation politique, de maladie grave ou toute autre circonstance ayant lieu de manière active ou passive qui ferait l'objet d'une discrimination, conformément à la législation ou aux conventions de l'OIT en vigueur.

3.4.2 S'assurer que les salariés ayant la même expérience et les mêmes qualifications bénéficient, à travail égal, d'opportunités et rémunérations équivalentes.

3.5 HEURES DE TRAVAIL

3.5.1 Mettre en place une distinction claire entre les heures de travail normales et les heures supplémentaires.

3.5.2 Tenir à jour un suivi clair et précis des heures de travail.

3.5.3 Respecter les lois et conventions collectives relatives aux heures de travail.

En aucun cas, il ne doit être demandé aux employés dans le cadre normal de leur travail de travailler régulièrement plus de 8 heures par jours ou 48 heures par semaine.

3.5.4 S'engager à ne pas imposer systématiquement à leurs salariés d'effectuer des heures supplémentaires.

Tous les salariés doivent bénéficier d'au moins un jour de repos par période de sept jours travaillés et doivent disposer d'un temps de repos suffisant entre deux équipes.

S'arranger que les heures supplémentaires ne dépassent pas les limites légales locales ou 12 heures par semaine.

3.6 AVANTAGES ET RÉMUNÉRATION

3.6.1 Se conformer à la législation et aux réglementations concernant les salaires, cela inclut les salaires minimum, la rémunération des heures supplémentaires, le tarif à la pièce et autres éléments de rémunération, et ils doivent fournir les prestations sociales prévues par la loi, incluant l'assurance-maladie.

3.6.2 Veiller à ce que tous les employés perçoivent au minimum le salaire minimum légal.

3.6.3 Payer régulièrement et dans son intégralité le salaire, directement au salarié, à la date convenue.

3.6.4 Comptabiliser précisément les salaires et fournir à tous les salariés un bulletin de salaire détaillé reprenant clairement tous les éléments : nombre d'heures travaillées, heures supplémentaires, avantages, déductions légales, bonus et autres éléments d'importance.

3.6.5 Veiller à ce que tous les salariés aient droit aux congés payés et autres congés légaux, comme le congé-maladie et congé parental, sans que cela ait de conséquence préjudiciable.

3.7 CONDITIONS D'EMBAUCHE

Informé l'ensemble des salariés de leurs conditions d'embauche : leurs droits et obligations, par exemple, dans le cadre d'un contrat de travail. Ceci doit être fait dans leur langue maternelle ou une langue qu'ils comprennent.

Les fournisseurs doivent :

3.8 LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET CONVENTIONS COLLECTIVES

Accepter et respecter le droit des salariés à s'associer librement, s'organiser et négocier collectivement dans le respect de la législation du pays où ils sont employés.

Promouvoir une communication ouverte et un échange direct entre salariés et direction.

Permettre aux salariés de désigner des représentants indépendants et de communiquer ouvertement avec la direction librement, sans contrainte de représailles, d'intimidation, de sanctions ou d'interférences.

Inversement, il convient de respecter le choix des salariés qui ne souhaitent pas prendre part aux associations de travailleurs.

3.9 DROIT D'ALERTE

Veiller à ce que tous les salariés puissent, sans crainte de représailles, faire part à leur employeur de leurs inquiétudes concernant le respect des exigences légales, des règles, politiques en place dans l'entreprise.

3.10 DROIT DE PROPRIÉTÉ

3.10.1 Être les propriétaires/exploitants légaux et légitimes du lieu où ils opèrent, conformément aux législations locales.

3.10.2 Éviter que l'acquisition foncière ait des impacts sociaux, environnementaux ou économiques négatifs et génère des restrictions d'utilisation ou des déplacements de population.

3.10.3 Dans le cas d'une expropriation ou d'une relocalisation imposée, 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.

Les fournisseurs doivent :

3.11 ORIGINE NON CONFLICTUELLE DES MINERAIS

3.11.1 Approvisionnement en minerais dans des zones de conflit et à haut risque :

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

Les chaînes d'approvisionnement qui contribuent directement ou indirectement aux conflits sont inacceptables.

Cette disposition s'applique à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement.

- En cas d'approvisionnement dans des zones de conflit ou à haut risque, suivre le « Guide OECD 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, se fournir en matières premières uniquement auprès de sources responsables, ou prendre des mesures raisonnables pour comprendre leur chaîne d'approvisionnement et, si nécessaire, influencer les acteurs impliqués vers un approvisionnement responsable.

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.

3.11.2 Conformité à la section 1502 de la loi américaine Dodd-Frank :

- Afin d'aider nos clients à se conformer aux dispositions de la règle définitive de la SEC¹ sur les minerais du conflit, laquelle porte sur l'approvisionnement en produits contenant de l'étain, du tantale, du tungstène ou de l'or, conformément à la loi Dodd-Frank, et en supplément de ce qui a été indiqué ci-dessus : mener une enquête raisonnable pour déterminer le pays d'origine desdits minerais, et suivre les directives internationales reconnues pour l'exercice du devoir de diligence afin de s'assurer à ce que les produits fournis à Sandvik soient qualifiés « libres de conflit en RDC² », au sens de la règle de la SEC.
- Veiller à la traçabilité de ces minerais au moins jusqu'à la fonderie et ne recourir qu'aux fonderies libres de tout conflit, conformément à la définition de la CFSI³ et du TI-CMC⁴ ou, le cas échéant, à d'autres initiatives reconnues de l'industrie.
- Être conscient que des exigences supplémentaires peuvent s'appliquer concernant l'approvisionnement en produits contenant des minerais du conflit, conformément à la règle de la SEC.

3.11.3 Veiller à ce que tous les efforts entrepris conformément aux alinéas 3.11.1 et 3.11.2 soient documentés, et le cas échéant, mis à disposition sur demande de Sandvik. Les données de traçabilité doivent être enregistrées et conservées pendant 5 ans.

¹ U.S. Securities and Exchange Commission ² Democratic Republic of the Congo ³ Conflict-Free Sourcing Initiative

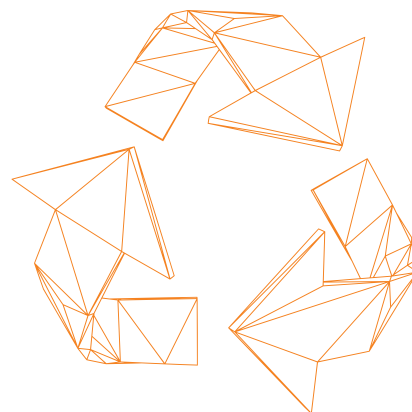
⁴ Tungsten Industry – Conflict Minerals Council

4. ENVIRONNEMENT

Sandvik accorde une importance très particulière à la protection de l'environnement et au développement durable.

Les fournisseurs doivent, par des programmes de protection de l'environnement, s'efforcer de développer l'impact positif de leurs opérations de production et logistiques et de limiter leur impact négatif sur l'environnement.

L'objectif de ces programmes environnementaux doit être en lien avec la nature des activités du fournisseur et aux risques associés.



Les fournisseurs doivent :

4.1 GESTION DES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX

Établir, mettre en œuvre et actualiser un programme pour réduire ou minimiser l'impact négatif de leurs activités, produits et services sur l'environnement.

4.2 MESURES DE PRÉCAUTION ET RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

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.

4.3 PRINCIPE DU POLLUEUR-PAYEUR

Assumer les coûts sociaux et économiques générés par un établissement fournisseur qui porterait préjudice à l'environnement.

4.4 PROGRAMME DE RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

Collaborer activement et fournir les informations et la documentation relatives aux domaines suivants :

- Gestion des substances chimiques et dangereuses
- Gestion des déchets
- Émissions dans l'air, l'eau et le sol
- Gestion de l'énergie
- Consommation d'eau
- Transports et déplacements

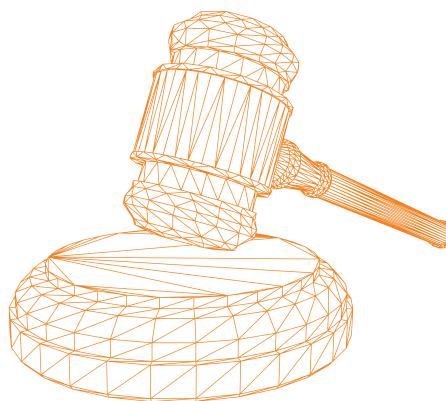
Les exigences spécifiques au fournisseur et objectifs relatifs aux performances environnementales peuvent être définis dans les contrats commerciaux.

5. LOI ANTI-CORRUPTION ET LOI SUR LA CONCURRENCE

Sandvik s'engage à conduire ses affaires avec une grande intégrité éthique.

Nous appliquons la tolérance « zéro » dans le domaine de la corruption et luttons activement contre les pots-de-vin, les conflits d'intérêts, la fraude, le détournement de fonds, les rétributions illégales, l'extorsion et le népotisme/copinage.

Nous respectons également les lois sur la concurrence qui interdisent les accords anticoncurrentiels et les abus de position dominante.



Les fournisseurs doivent :

5.1 ANTI-CORRUPTION

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.

S'engager à ne pas verser de contribution illégale, directement ou indirectement, à de tierces parties ou des agents publics.

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

Éviter tout potentiel conflit d'intérêts direct lorsque l'on est en affaire avec Sandvik.

Être informés qu'aucun salarié employé par Sandvik ne peut offrir ni fournir, directement ou indirectement, d'avantage indu au fournisseur en échange d'un bénéfice personnel, quel qu'il soit.

Être informés que Sandvik n'acceptera aucun avantage destiné à l'un de ses salariés qui pourrait faciliter les transactions entre le fournisseur et Sandvik.

5.2 LOI SUR LA CONCURRENCE

Respecter et se conformer aux lois et réglementations sur la concurrence et mettre en place des systèmes de prévention des infractions, comme l'entente sur les prix, le partage de marché ou le truquage des offres, et cela en mettant en œuvre une politique sur la concurrence et en formant leur personnel à ce sujet.

SYSTÈME DE MANAGEMENT

Nous encourageons nos fournisseurs à promouvoir l'amélioration continue, à établir, mettre en œuvre et respecter les systèmes de management reconnus et les normes relatives aux différents sujets décrits dans le Code Fournisseur. L'évaluation des risques, les politiques, procédures et processus mis en œuvre, 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 œuvre réussie du Code Fournisseur.

SURVEILLANCE

Les relations commerciales entre Sandvik et ses fournisseurs doivent reposer sur l'honnêteté, la confiance et la coopération. En acceptant le Code Fournisseur, le fournisseur s'engage à travailler pro-activement pour satisfaire à ces exigences dans le cadre de ses opérations de production et logistiques. En conséquence, il doit agir de manière transparente avec Sandvik, en renseignant par exemple des auto-évaluations, en autorisant le personnel Sandvik, ou une tierce partie désignée par Sandvik, à accéder aux locaux et aux informations concernés dans le cadre d'audits sur site, cela impliquant que ces personnes pourront notamment interroger les salariés et consulter l'ensemble de la documentation et des registres relatifs au Code Fournisseur. Les conclusions de l'audit devront être traitées efficacement dans les meilleurs délais. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils ne nous leurrent pas.

Toute violation du Code Fournisseur aura un impact négatif sur les relations commerciales avec Sandvik pouvant entraîner une rupture de contrat ou toute autre action.

Il incombe au fournisseur de veiller à ce que ses propres fournisseurs se conforment au Code Fournisseur ou à des exigences équivalentes. Nous demandons à nos fournisseurs qu'ils évaluent et surveillent l'ensemble de leur portefeuille fournisseurs et qu'ils recueillent les informations relatives à sa conformité, qu'ils transmettront à Sandvik sur demande.

Sandvik traite toutes les informations relatives aux entreprises et aux personnes de manière responsable et prend les mesures nécessaires pour veiller à la confidentialité de ces informations.

Nous encourageons nos fournisseurs à signaler les violations du Code Fournisseur auprès de Sandvik, au travers de notre système en ligne « Speak Up » ou par téléphone. Nous encourageons une discussion active avec nos fournisseurs sur les questions relatives au Code Fournisseur, ou tout autre sujet concernant le développement durable. Nous mettrons tout en œuvre pour respecter et protéger toute personne qui dénoncerait une violation du Code Fournisseur.

La version officielle du Code de Conduite Fournisseur de Sandvik est en langue anglaise. Des traductions sont disponibles à titre indicatif à l'adresse : www.sandvik.com.