

ANNEXE 6 : CODE DE CONDUITE APPLICABLE AUX FOURNISSEURS DE BIMA

1. INTRODUCTION

Le Code de conduite (« Code ») fournit des directives générales à tout tiers qui passe un contrat avec Milvik AB (BIMA) ou une quelconque de ses filiales. Le présent Code s'inspire des principes et conventions établis par l'Organisation internationale du travail, l'Initiative pour le commerce éthique (Ethical Trading Initiative, ETI), le Pacte mondial, ainsi que des Principes de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Le présent Code s'adresse aux fournisseurs, partenaires commerciaux et tout autre tiers qui fournissent des biens ou des services à BIMA ou à une de ses filiales, ci-après désignés collectivement « Partenaires commerciaux ». Lorsque tout ou partie des biens ou services offerts par le Partenaire commercial est confié en sous-traitance à une tierce partie, le Sous-traitant doit accepter et respecter les conditions générales stipulées dans le présent Code.

Le présent Code fixe les normes minimales et peut être modifié par les filiales lorsque la réglementation locale prévoit des normes plus strictes. Toute violation non divulguée du Code par un Partenaire commercial ou l'un de ses sous-traitants constituera un manquement à une obligation substantielle du contrat et pourra entraîner la résiliation du contrat avec BIMA ou ses filiales.

2. PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI

Les travailleurs, les employés à temps plein ou partiel, les travailleurs indépendants et/ou les sous-traitants sont collectivement désignés Employés dans la présente section.

2.1. Travail des enfants :

Le travail des enfants, sous quelque forme que ce soit, est strictement interdit. Aucune personne ne peut être embauchée avant l'âge de 15 ans ou l'âge d'achèvement du cursus scolaire obligatoire, l'éventualité la plus élevée s'appliquant. Dans les cas où la législation locale fait état d'un âge minimal plus élevé, la limite supérieure doit être appliquée. Par ailleurs, les travailleurs âgés de moins de 18 ans ne doivent pas être embauchés pour des travaux à risque.¹ Le Partenaire commercial doit respecter toutes les lois locales en vigueur se rapportant à l'emploi des mineurs y compris la mise au travail, la rémunération, les heures de travail, les heures supplémentaires et les conditions de travail.

2.2. Travail forcé :

Toute forme de travail forcé et en servitude est interdite, y compris les heures supplémentaires obligatoires. Les employés doivent être libres de mettre fin à leur

¹ Sont considérés comme conditions dangereuses de travail, mais sans toutefois s'y limiter, les travaux (i) menés en hauteur ou dans des espaces confinés ; (ii) faisant recours à des machines, équipements ou outils dangereux ou impliquant la manutention de charges lourdes ; (iii) effectués dans des milieux insalubres exposant le travailleur à des substances dangereuses, des agents, des processus, des températures, une nuisance sonore ou des vibrations potentiellement dangereux pour la santé ; ou (iv) effectués dans des conditions pénibles, notamment pendant de longues heures, tard dans la nuit ou en situation de confinement par l'employeur.

emploi sans aucune restriction. Toute restriction ayant égard à la volonté de tout employé de mettre fin à son contrat de travail, notamment les délais excessifs de préavis ou les lourdes amendes infligées pour résiliation du contrat de travail, est interdite.

2.3. Harcèlement et abus :

Les employés doivent être traités avec respect et dignité et ne doivent être soumis à aucune forme de maltraitance ou correction physique, de châtiment corporel, de menace d'agression physique, de harcèlement sexuel ou autre, d'insulte verbale, ni à quelque autre forme d'intimidation. Les employés doivent être libres d'exprimer leur opinion et leurs préoccupations ayant égard aux conditions de travail à leur supérieur hiérarchique ou à la direction sans crainte de réprimandes, de perte d'emploi ou de toute autre forme de représailles.

2.4. Discrimination :

Tous les employés doivent être traités sur un pied d'égalité et sans discrimination. Toute décision relative au travail devra être prise sur la base du mérite. Les employés ne doivent pas subir de discrimination en matière d'emploi, notamment en termes de recrutement, d'indemnisation, de promotion ou de discipline, en raison de leur genre, race, religion, appartenance à une caste, âge, handicap, orientation sexuelle, identité de genre, grossesse, statut matrimonial, nationalité, couleur, opinion politique, adhésion syndicale, origine sociale ou ethnique ou de tout autre statut protégé par la loi en vigueur. Des mesures efficaces doivent être prises contre l'exploitation des travailleurs migrants afin de les protéger de toute forme de discrimination et de leur apporter une assistance correspondant à leur statut particulier.

2.5. Liberté d'association et négociation collective :

Le droit légal des employés d'adhérer ou non à des groupes de leur choix sera respecté, conformément aux lois en vigueur. Le droit des employés d'engager des négociations collectives dans la mesure prévue par la loi sera également reconnu.

2.6. Emploi régulier :

Dans la mesure du possible, le travail accompli doit l'être sur la base d'une relation de travail reconnue et régie par la loi et les pratiques nationales en la matière.

2.7. Rémunération et avantages :

Les employés doivent être payés à temps et à un tarif au moins égal au salaire minimum applicable dans le secteur et prescrit par les lois locales. Les employés doivent également bénéficier des prestations sociales prévues par la loi, notamment les jours chômés, les congés et les indemnités légales de cessation d'emploi. Aucune retenue sur salaire ne devra être opérée pour des motifs disciplinaires.

2.8. Heures de travail :

La durée normale du travail ne doit pas dépasser la limite légale ni aller au-delà de 48 heures par semaine. Les Partenaires commerciaux doivent respecter les lois en vigueur qui régissent les horaires ordinaires de travail et les heures supplémentaires. Toutes les heures supplémentaires sont volontaires et doivent être rémunérées en vertu des dispositions légales. Les employés doivent bénéficier d'au moins 24 heures consécutives de repos tous les sept jours. Outre cet avantage, les employés doivent également avoir droit à des congés payés annuels conformément aux règlements locaux en matière d'emploi.

2.9. Logements :

Les Partenaires commerciaux doivent respecter les exigences juridiques pertinentes en matière de logement. Il ne doit être imposé aucune restriction susceptible de priver l'employé de son droit de quitter le logement pendant ses heures libres. Un nombre adéquat de toilettes propres doivent être disponibles. Les Partenaires commerciaux devront également offrir un cadre de vie raisonnable, caractérisé par la propreté, le respect de la vie privée, la tranquillité, la sécurité, l'hygiène personnelle et l'accès à l'eau potable. L'architecture des bâtiments doit concourir à la sécurité individuelle des Employés.

3. CONDITIONS DE TRAVAIL

3.1. Santé et sûreté :

Les employés doivent travailler dans un cadre sûr, sain, hygiénique et exempt de risque, qui ne présente aucune menace pour leur santé ou leur vie. Les Partenaires commerciaux devront prendre des dispositions pour prévenir tout accident, blessure et maladie sur le lieu de travail en réduisant au minimum les facteurs de risque. Les employés doivent recevoir une formation et des équipements de sécurité appropriés lors de la manipulation de matières dangereuses ou de l'accomplissement de tâches à l'aide d'outils dangereux. Toutes les installations de production doivent être dotées de trousse de premiers secours bien conservées.

3.2 Sécurité incendie :

Tous les Partenaires commerciaux doivent respecter les lois et règlements locaux se rapportant à la protection contre les incendies aussi bien dans leurs bureaux que sur les sites de production. Les employés doivent recevoir une formation appropriée à la sécurité physique, l'évacuation d'urgence et toute autre formation de base à la gestion d'un risque d'incendie. Les issues de secours doivent rester déverrouillées pendant les heures de travail ; les couloirs et les issues doivent rester dégagés ; il doit être prévu un nombre suffisant de sorties et de voies d'évacuation pour favoriser la sortie des travailleurs en toute sécurité. Des plans d'évacuation et du matériel de lutte contre les incendies doivent être disponibles et opérationnels.

3.3 Certification et tenue de registres :

Les Partenaires commerciaux devront obtenir une certification délivrée par les autorités locales compétentes pour toutes les installations de production ou toute autre installation. Un journal d'incidents et des plans de mesures correctives assortis d'un état actualisé doivent être conservés sur tous les sites de production.

4 PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

4.1 Normes environnementales :

Les initiatives environnementales font partie intégrante d'une politique industrielle responsable. Des mesures raisonnables doivent être prises pour éviter tout impact négatif sur la santé humaine et/ou sur l'environnement par le biais de la prévention ou de la réduction de la pollution causée par les activités de fabrication ainsi qu'à travers la promotion d'une utilisation durable des ressources telles que l'énergie et l'eau.

4.2 Pollution importante :

Les Partenaires commerciaux devront adopter un plan de gestion des déchets qui vise à réduire au minimum la contamination de l'environnement, promouvoir les initiatives visant la réduction de la production de déchets, encourager le recyclage ou la réutilisation et l'élimination responsable de tous les déchets. Les eaux résiduaires industrielles déversées dans les cours d'eau doivent faire l'objet d'un traitement à des niveaux acceptables avant tout déversement, conformément aux lois locales.

Les Partenaires commerciaux devront veiller à ce que toutes les mesures soient prises pour éviter toute pollution grave de l'environnement. Une pollution grave renvoie à tout état de pollution susceptible de se propager considérablement à partir du site contaminé et dont l'élimination sera très difficile ou nécessitera des moyens considérables.

4.3 Substances interdites :

Les Partenaires commerciaux devront veiller à l'établissement de mesures de contrôle nécessaires afin de proscrire l'utilisation de substances dangereuses et de toute substance interdite par les organisations internationales dans le processus de fabrication.

5 CONFORMITÉ

5.1 Lois et règlement locaux :

Les Partenaires commerciaux et leurs sous-traitants devront respecter l'ensemble des lois et règlements nationaux des territoires dans lesquels les fournisseurs mènent des activités, y compris les pratiques courantes de leur industrie. Les Partenaires commerciaux et leurs sous-traitants devront également travailler avec des fournisseurs qui adhèrent aux normes établies par les lois locales et nationales en vigueur.

5.2 Lutte contre la corruption :

Les Partenaires commerciaux attestent qu'ils respectent la réglementation locale, nationale et internationale relative à la lutte contre la corruption (p. ex., UKBA et FCPA). Les Partenaires commerciaux ne tolèrent ni ne se livrent à aucune activité de corruption, qu'il s'agisse de pots-de-vin ou d'acceptation ou d'offre d'avantages ou de faveurs. Il en va de même pour les autres formes d'influence telles que la fraude, l'extorsion, le détournement de fonds ou tout acte de nature similaire. Les règlements internes appropriés sont appliqués par l'ensemble des Partenaires commerciaux en vue de déceler et de prévenir tout trafic d'influence pertinent. En outre, les Partenaires commerciaux sont tenus de signaler tout acte ou soupçon de corruption via notre plateforme sécurisée de dénonciation (se reporter à la clause 7 ci-dessous).

5.3 Cadeaux et divertissement :

BIMA reconnaît qu'il est habituel pour certains de ses Partenaires commerciaux d'offrir occasionnellement des petits cadeaux aux personnes avec lesquelles ils font affaire. Toutefois, il est important que ces cadeaux n'altèrent pas le discernement professionnel de l'employé concerné ni ne donnent l'impression que son discernement est biaisé. Par conséquent, BIMA et ses employés doivent faire preuve de prudence en matière d'acceptation de cadeaux. En règle générale, les employés

de BIMA peuvent accepter des cadeaux offerts par les Partenaires commerciaux, restant entendu que lesdits cadeaux :

- ne donnent pas l'impression (ou ne créent une obligation implicite) que le donateur attend en retour un traitement de faveur, l'attribution d'un marché, des prix préférentiels ou des conditions de vente plus avantageuses ;
- ne mettent pas BIMA ou le donateur dans l'embarras au cas où l'affaire serait rendue publique ;
- lorsque leur valeur est supérieure ou égale à 15 USD (même s'ils sont de nature promotionnelle), fassent l'objet d'une déclaration à l'intention du supérieur du bénéficiaire et soient inscrits dans le registre des cadeaux de BIMA ;
- ne dépassent pas toute limite spécifique définie par la direction locale ; et
- n'empêchent pas au bénéficiaire d'attribuer un marché de BIMA à l'un des concurrents du donateur.

Les cadeaux suivants ne sont pas acceptables :

- les cadeaux en espèces ou de valeur équivalente (notamment les cartes-cadeaux ou les chèques-cadeaux) ;
- les cadeaux qui sont interdits par la législation locale ;
- les cadeaux offerts en guise de pots-de-vin, les dessous-de-table ou commissions occultes (par exemple, afin d'obtenir ou de conserver un marché ou de tirer un avantage illicite) ; et
- les cadeaux offerts sous la forme de services ou de tout autre avantage non pécuniaire (exemple, la promesse d'un emploi).

6 DROIT D'INSPECTION

Les Partenaires commerciaux conviennent que les représentants de BIMA, ses filiales ou une organisation désignée par BIMA ou ses filiales peuvent inspecter leurs sites de production ou ceux de leurs sous-traitants afin de veiller à l'application et au contrôle des exigences stipulées dans le présent Code. De telles inspections peuvent être inopinées, organisées à l'improviste dans le cadre desquelles les inspecteurs obtiennent l'accès immédiat aux installations.

7 Le lancement d'alerte

Il est important pour nous que l'ensemble de nos employés se conforment à nos normes éthiques élevées, afin de faire de BIMA une entreprise responsable et respectueuse de l'éthique dont nous tous pouvons être fiers. Si vous rencontrez un employé de BIMA dont le comportement est contraire à l'éthique, par exemple s'il demande des cadeaux ou des pots-de-vin, n'hésitez pas à nous en faire part.

BIMA dispose d'une plateforme sécurisée de dénonciation. Tous les messages que vous envoyez ne peuvent être lus que par notre Responsable mondial des RH (basé à Londres, Royaume-Uni). Veuillez envoyer un courriel à l'adresse ethics@milvik.se ou un message au compte whatsapp sécurisé en utilisant le numéro : +447460757164. Nous allons mener une enquête rigoureuse sur la base des informations que vous nous communiquerez et traiterons ces dernières dans le respect de la confidentialité.

