

Dyno Nobel

Code de conduite des fournisseurs



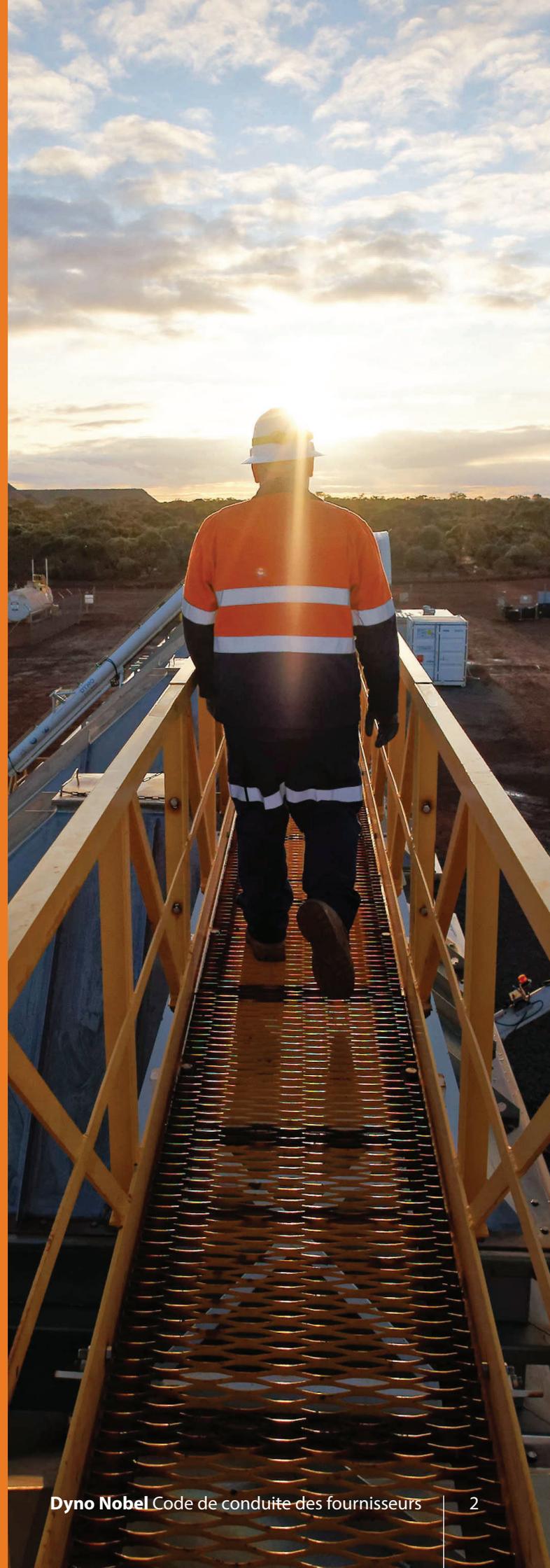
DYNO
NOBEL

Contenu

Introduction

Objectif et champ d'application

1. Travail et droits de l'homme
2. Santé, sécurité et environnement
3. Gouvernance d'entreprise et éthique
4. Systèmes de gestion



Introduction

Dyno Nobel Limited et ses filiales (**Dyno Nobel**) s'engagent à mener leurs activités conformément aux valeurs de l'entreprise et aux lois des pays dans lesquels elles opèrent.

Nous sommes signataires du Pacte mondial des Nations unies (UNGC) et nous nous engageons à agir en conformité avec les dix principes de l'UNGC relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail, À l'environnement et à la lutte contre la corruption. Ces principes émanent de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et de la Convention des Nations unies contre la corruption.

Nous nous engageons à travailler avec des fournisseurs qui affichent des valeurs similaires, qui adhèrent aux exigences énoncées dans le présent Code de conduite des fournisseurs (Code), et dans notre politique en matière de droits de l'homme, et qui exercent leurs activités dans le respect des lois des pays dans lesquels ils opèrent.

Ce code s'applique à toutes les entités et personnes impliquées dans la fourniture de biens ou de services à Dyno Nobel (**fournisseurs**).

Values



Zero Harm
for Everyone
Everywhere



Care for the
Community &
our Environment



Think Customer.
Everyone.
Every day.



Value people –
Respect, Recognise
& Reward



Challenge &
Improve the
Status Quo



Treat the
Business as
your Own



Deliver
on our
Promises

Objectif et champ d'application

Ce Code définit les normes et les comportements que nous attendons de nos fournisseurs pour démontrer leur engagement en faveur de pratiques d'approvisionnement éthiques et de la loi. Il est conforme à notre objectif et à nos valeurs et reflète les dix principes de l'UNGC ainsi que les cadres internationaux applicables et les politiques de Dyno Nobel.

Par leur acceptation de se conformer à ce Code, les fournisseurs affirment qu'ils s'engagent à travailler avec Dyno Nobel et que leur conduite est conforme à nos valeurs, à notre objectif et à nos attentes. L'engagement d'un fournisseur à respecter le Code sera pris en compte dans le cadre des processus de sélection et de gestion des fournisseurs de Dyno Nobel. Il pourra être demandé aux fournisseurs de réaffirmer périodiquement leur conformité au Code et Dyno Nobel sera autorisée à effectuer des contrôles préalables sur les fournisseurs afin de déterminer s'ils respectent les conditions de ce Code.

Il incombe au fournisseur d'atteindre et de maintenir les normes décrites dans le présent document et de veiller à ce que le Code soit communiqué au sein de son organisation et à tous ses fournisseurs impliqués dans l'approvisionnement de produits et/ou de services à Dyno Nobel.

1

Travail et droits de l'homme

2

Santé, sécurité et environnement

Ce Code couvre quatre domaines clés:

3

Gouvernance d'entreprise et éthique

4

Systèmes de gestion



1 Travail et droits de l'homme

Les fournisseurs sont tenus de respecter les droits de l'homme de leurs personnels (y compris leurs employés et sous-traitants) et de les traiter avec dignité et respect. Les fournisseurs doivent évaluer les risques de violation des droits de l'homme dans le cadre de leurs activités et agir en conséquence. Cela comprend, sans s'y limiter, les exigences suivantes :

Liberté d'emploi

Il est interdit de soumettre les travailleurs à toute forme de travail forcé, obligatoire, en servitude, sous contrat ou en prison, à l'esclavage ou à la traite des êtres humains. Il s'agit notamment du transport, de l'hébergement, des restrictions de mouvement, du recrutement, du transfert ou de l'accueil de personnes par la menace, la force, la coercition, la tromperie, l'enlèvement ou la fraude à des fins de travail ou de service. Les travailleurs doivent être libres d'exprimer leurs préoccupations concernant les conditions de travail sans être pénalisés.

Tous les travailleurs doivent avoir la liberté de déterminer et de quitter leur emploi dans des conditions équitables.

Travail des enfants

Il est interdit aux fournisseurs de recourir au travail des enfants à quelque niveau que ce soit de la chaîne d'approvisionnement. Le travail des enfants est une activité qui prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et qui nuit à leur développement physique et mental. Le travail des enfants comprend l'activité qui interfère avec leur scolarité ou qui est mentalement, physiquement, socialement ou moralement dangereuse et nuisible pour les enfants.

Heures de travail

Les fournisseurs doivent veiller à ce que les travailleurs ne soient pas contraints de travailler au-delà du nombre d'heures autorisé par la législation locale.

Le recours aux heures supplémentaires doit être purement volontaire, à moins qu'il ne s'inscrive dans le cadre d'une convention collective légalement reconnue. Aucun travailleur ne devrait être contraint d'effectuer des heures supplémentaires sous la menace d'une sanction, d'un licenciement ou d'une dénonciation aux autorités. Aucun travailleur ne doit être contraint d'effectuer des heures supplémentaires à titre de mesure disciplinaire ou parce qu'il n'a pas atteint les quotas de production.

Salaires et avantages

Les fournisseurs doivent au minimum respecter toutes les lois régissant les salaires locaux, la rémunération des heures supplémentaires et les avantages sociaux imposés par la loi.

Les salaires doivent être versés à intervalles réguliers et directement aux travailleurs et ne doivent pas être retardés,

différés ou retenus. Seules les déductions, les avances et les prêts autorisés par les lois applicables sont permis et, s'ils sont effectués ou fournis, les mesures ne doivent être prises qu'avec le plein consentement et la compréhension des travailleurs.

Les fournisseurs doivent fournir aux travailleurs des informations claires et transparentes sur les heures de travail, les taux de rémunération et le calcul des déductions légales.

Tous les travailleurs doivent conserver le contrôle de leurs revenus. Il est interdit aux fournisseurs d'utiliser les déductions salariales comme mesure disciplinaire ou pour maintenir les travailleurs liés à l'employeur ou à leur emploi. Les fournisseurs ne doivent pas tenir les travailleurs en situation de servitude pour dettes ou de travail forcé pour rembourser une dette. La tromperie sur les engagements salariaux, les paiements, les avances et les prêts est interdite.

Frais de recrutement, dépôts et cautionnements

Les travailleurs ne doivent pas être tenus de payer des frais de recrutement ou des frais connexes pour leur emploi, que ce soit directement ou indirectement. Cela comprend les frais de recrutement des agents et les coûts liés au voyage, au traitement des documents officiels et aux visas de travail, que ce soit dans le pays d'origine ou dans le pays d'accueil.

À aucun moment, les travailleurs ne sont tenus de verser des dépôts ou des cautions.

S'il s'avère que de tels frais ont été payés, ils doivent être remboursés au travailleur.

Contrats de travail

Des contrats écrits doivent être remis aux travailleurs, indiquant clairement leurs droits et responsabilités en matière de salaires, d'horaires de travail et d'autres conditions de travail et d'emploi.

Les contrats de travail doivent être fournis dans une langue que le travailleur comprend, et les fournisseurs doivent remettre aux travailleurs migrants leur contrat de travail avant le déploiement. Si un travailleur est analphabète, le contrat doit lui être lu pour s'assurer qu'il en comprend le contenu.

L'utilisation d'accords complémentaires et la pratique de la substitution de contrat (le remplacement d'un contrat original ou de l'une de ses dispositions par d'autres moins favorables) sont strictement interdites.

Agences d'emploi et recruteurs

En cas de nécessité de sous-traiter le recrutement et l'embauche, les entreprises veillent à ce que les agences d'emploi qu'elles engagent opèrent légalement, soient certifiées ou agréées par l'autorité compétente et n'adoptent pas un comportement frauduleux ou autre qui expose les travailleurs au risque de travail forcé ou de traite à des fins d'exploitation professionnelle.

Rétention des documents

Il est strictement interdit de confisquer ou de retenir les documents d'identité des travailleurs ou d'autres objets de valeur, notamment les permis de travail et les documents de voyage, tels que les passeports.

La rétention des documents personnels ne doit pas être utilisée pour lier les travailleurs à un emploi ou pour restreindre leur liberté de circulation.

Lutte contre la discrimination, le harcèlement et les brimades

Toutes les conditions d'emploi doivent être fondées sur la capacité d'une personne à effectuer le travail, et non sur des caractéristiques personnelles telles que le sexe, l'origine ethnique, la religion, l'âge, le handicap, l'état civil, l'appartenance à un syndicat ou l'affiliation politique. Il incombe aux fournisseurs de promouvoir l'égalité des chances et de traitement des employés tout au long du processus de recrutement et de la durée de l'emploi. Ils ne doivent pas discriminer un travailleur en raison d'une caractéristique protégée par la loi. Les attributs légalement protégés comprennent la race ou la couleur, l'âge, le handicap ou la déficience, les croyances ou activités religieuses, le sexe ou l'identité de genre, le statut relationnel, les préférences sexuelles, la grossesse, les responsabilités familiales, les opinions politiques et l'appartenance ou l'activité syndicale.

Les conditions de travail des travailleurs migrants (notamment, mais sans s'y limiter, les salaires, les avantages et le logement) ne doivent pas être moins favorables que celles dont bénéficient les ressortissants du pays.

Il est impératif que les fournisseurs traitent tous les travailleurs de manière équitable, éthique, respectueuse et digne, et qu'ils mettent en place des mesures de protection actives contre la discrimination directe et indirecte, le harcèlement et les brimades.

Liberté de mouvement et liberté personnelle

La liberté de mouvement des travailleurs ne doit pas être restreinte de manière déraisonnable. Les travailleurs ne doivent pas être physiquement confinés sur le lieu de travail ou dans des locaux connexes, tels que les résidences gérées par l'employeur ou le recruteur ; aucun autre moyen coercitif ne doit être utilisé pour restreindre la liberté de mouvement ou la liberté personnelle des travailleurs.

Conditions de travail et de vie

Les fournisseurs doivent offrir un environnement de travail sûr et hygiénique, sans risque pour la santé, en tenant compte des connaissances de l'industrie concernée et des dangers. Les travailleurs doivent recevoir une formation adéquate et régulière pour effectuer leur travail en toute sécurité. Les équipements de protection individuelle doivent être fournis et les travailleurs doivent être formés à leur utilisation correcte.

Lorsque les fournisseurs procurent un logement, celui-ci doit être propre, sûr et répondre aux besoins fondamentaux des travailleurs, notamment, au minimum, un espace adéquat et des équipements tels que de l'eau potable, de l'eau courante chaude et froide pour le lavage, une ventilation et des toilettes et, le cas échéant, des installations sanitaires pour le stockage et la préparation des aliments. Les travailleurs ont le droit de refuser des aménagements ou un travail dangereux.

Traitement humain

Les fournisseurs doivent offrir un lieu de travail exempt de toute forme de traitement dur ou inhumain.

Il convient de définir clairement les politiques et procédures disciplinaires et de les communiquer à tous les travailleurs. Celles-ci ne doivent comporter aucune mesure disciplinaire inhumaine, notamment aucun châtimeur corporel, aucune contrainte mentale ou physique, aucune violence verbale à l'égard des travailleurs, ni aucune sanction entraînant des déductions salariales, des réductions d'avantages sociaux ou un travail obligatoire.

Le recours ou la menace de violence physique ou sexuelle, le harcèlement et l'intimidation à l'encontre d'un travailleur, de sa famille ou de ses proches sont strictement interdits.

Liberté d'association et négociation collective

Le fournisseur doit s'assurer de la conformité avec les lois locales en matière de négociation collective et respecter les droits des employés à la négociation collective.

Les travailleurs doivent être autorisés à s'associer librement avec d'autres, à former des organisations de leur choix et à y adhérer (ou à s'abstenir d'y adhérer), et à négocier collectivement sans ingérence, discrimination, représailles ou harcèlement.

Un moyen parallèle d'association et de négociation indépendantes et libres est facilité lorsque le droit à la liberté d'association et de négociation est restreint par la loi.

Les représentants des travailleurs ne font l'objet d'aucune discrimination et ont un accès régulier pour exercer leurs fonctions de représentation sur le lieu de travail.

Formation

Pour garantir que tous les travailleurs comprennent bien la pertinence et l'importance de ces questions, les fournisseurs devraient envisager de dispenser une formation sur la traite des êtres humains et les droits de l'homme à l'ensemble des travailleurs.

2 Santé, sécurité et environnement

Nous nous attendons à ce que les fournisseurs:

établissent et maintiennent des normes et des systèmes de gestion de la santé et de la sécurité en conformité avec les lois, les normes industrielles et les exigences réglementaires applicables.

identifient et évaluent les risques pour la santé, la sécurité et l'environnement et les contrôlent dans le cadre d'un processus de gestion globale des risques.

fournissent un environnement de travail sûr et sain aux travailleurs, aux clients et aux visiteurs, et favorisent des comportements sûrs.

fournissent à tous les travailleurs une formation régulière et consignée en matière de santé et de sécurité afin de s'assurer qu'ils possèdent les connaissances et les compétences nécessaires pour effectuer leur travail en toute sécurité et dans le respect de la santé.

mènent des opérations dans le respect de toutes les licences et réglementations environnementales pertinentes.

respectent les communautés au sein desquelles Dyno Nobel et eux-mêmes opèrent, leurs valeurs et leur patrimoine culturel, et en tiennent compte dans le cadre de leurs activités.

encouragent l'utilisation efficace des ressources et de l'énergie, et s'efforcent de minimiser leur impact sur l'environnement, notamment en réduisant les déchets et les émissions de gaz à effet de serre. Nous encourageons les fournisseurs à collaborer avec nous pour trouver des solutions plus respectueuses de l'environnement et plus durables pour l'avenir.

collaborent avec Dyno Nobel pour obtenir des informations sur leurs performances en matière de santé, de sécurité et d'environnement, notamment en ce qui concerne les émissions de gaz à effet de serre de type 3.

3 Gouvernance d'entreprise et éthique

Nous nous attendons à ce que les fournisseurs:

conduisent les affaires de manière éthique et responsable.

se conforment à toutes les lois et réglementations applicables en matière de pots-de-vin, de paiements irréguliers, de fraude, de corruption et de pratiques commerciales interdites.

informent Dyno Nobel s'ils ont connaissance d'un conflit d'intérêts réel ou potentiel concernant Dyno Nobel. Selon les circonstances, les fournisseurs peuvent être tenus de mettre en place des mesures appropriées pour gérer le conflit d'intérêts.

fassent preuve d'une diligence raisonnable dans leur approvisionnement en produits et services, et veillent à ce que leurs pratiques d'approvisionnement soient éthiques, respectueuses des droits de l'homme et conformes à la législation en vigueur.

documentent clairement, déclarent et soumettent pour approbation tous les accords de sous-traitance avant leur mise en œuvre.

protègent la vie privée, se conforment aux lois applicables en matière de protection de la vie privée et sécurisent les données à caractère personnel contre tout accès ou utilisation non autorisé.

mettent en place toutes les mesures raisonnables nécessaires pour protéger les systèmes informatiques et les données (notamment celles de Dyno Nobel) utilisés dans le cadre des activités du fournisseur, et établissent, maintiennent, mettent en œuvre et respectent des contrôles, politiques et procédures raisonnables en matière de technologie de l'information, de sécurité de l'information, de cybersécurité, de protection des données, de reprise après sinistre et de continuité des activités.

4 Systèmes de gestion

Dyno Nobel s'attend à ce que ses fournisseurs développent, mettent en œuvre, maintiennent et communiquent des politiques et des procédures conformes à ce Code et qu'ils maintiennent des systèmes de gestion et une documentation appropriés pour démontrer la conformité à ce Code. Il s'agit notamment de mettre en place des systèmes et des processus permettant d'identifier, d'évaluer et de gérer les risques d'esclavage moderne au sein des opérations et de la chaîne d'approvisionnement du fournisseur. L'obligation de rendre compte et la responsabilité de la direction pour assurer la mise en œuvre et le fonctionnement efficaces des systèmes de gestion doivent être clairement définies.

Il incombe aux fournisseurs de prendre des mesures raisonnables pour s'assurer que leurs fournisseurs connaissent et se conforment aux principes du présent Code.

Dyno Nobel a une approche d'amélioration continue et encourage ses fournisseurs à prendre la responsabilité d'améliorer continuellement leur approche des droits de l'homme, de la conformité sociale et de la conduite éthique.

Mécanismes de réclamation

Les fournisseurs doivent disposer de systèmes et de procédures permettant à leurs travailleurs, à leurs fournisseurs et aux membres des communautés dans lesquelles ils opèrent de faire part de leurs préoccupations de manière confidentielle et anonyme. Ces systèmes et processus doivent être clairement communiqués, accessibles, culturellement appropriés, sensibles au genre et disponibles dans une (ou plusieurs) langue(s) comprise(s) par les travailleurs.

Les fournisseurs doivent mettre en œuvre un processus d'examen et de résolution des réclamations en temps opportun et de manière appropriée, sans qu'il y ait de représailles sous quelque forme que ce soit.

Diversité des fournisseurs

Chez Dyno Nobel, nous travaillons en permanence sur les moyens de créer une chaîne d'approvisionnement plus diversifiée et plus durable et de soutenir les communautés dans lesquelles nous opérons.

Nous souhaitons travailler avec des fournisseurs qui encouragent la diversité et l'inclusion dans leurs chaînes d'approvisionnement et leur main-d'œuvre.

Généralités

Dans la mesure où une loi ou un règlement applicable est plus strict que le présent Code, cette loi ou ce règlement prévaut.

Si le présent Code est en contradiction avec les conditions d'un contrat conclu entre Dyno Nobel et le fournisseur, et si les conditions du contrat sont plus strictes que le présent Code, le fournisseur doit se conformer aux conditions du contrat.

Assurance et conformité

Dyno Nobel procède à une vérification préalable de ses fournisseurs, basée sur les risques, afin de s'assurer qu'ils respectent le présent Code et nos exigences en matière d'approvisionnement éthique et de conformité sociale. Les activités de diligence raisonnable comprennent, entre autres, des questionnaires d'auto-évaluation, des visites de sites, des audits de sites et la cartographie de la chaîne d'approvisionnement. Ces activités de diligence raisonnable peuvent être menées par Dyno Nobel ou par des tiers mandatés par Dyno Nobel.

Les fournisseurs doivent informer Dyno Nobel dès que possible s'ils ont connaissance d'une infraction réelle ou potentielle à ce Code.

En cas de soupçon raisonnable de violation de ce Code, Dyno Nobel peut demander au fournisseur de fournir des informations supplémentaires et/ou de se soumettre à un audit ou à une enquête.

Les fournisseurs doivent coopérer en fournissant des informations complètes et précises et en donnant accès aux travailleurs raisonnablement nécessaires pour faciliter les activités de diligence raisonnable et les enquêtes de Dyno Nobel.

En cas de violation du Code par un fournisseur, Dyno Nobel peut exiger de ce dernier qu'il mette en œuvre une action corrective ou un plan de remédiation. Le fournisseur mettra en œuvre toute action corrective de manière opportune et appropriée.

Dans certaines circonstances, Dyno Nobel peut suspendre ou résilier les relations commerciales d'un fournisseur avec Dyno Nobel. Cela inclut les situations dans lesquelles un fournisseur n'a pas rectifié ou remédié à des violations ou à des non-conformités en temps voulu ou de manière appropriée.

Informations complémentaires

Pour plus d'informations sur le Code, ou pour discuter de toute question que vous pourriez avoir sur le Code et son application dans le cadre de votre engagement avec Dyno Nobel, veuillez contacter votre représentant Dyno Nobel. Vous pouvez également soumettre une question ou un retour d'information via la page « Contactez-nous » de notre site web –

<https://www.dynonobel.com.au/contact-us>

Signaler des incidents

Toute infraction ou suspicion d'infraction au Code peut être signalée à votre représentant Dyno Nobel. Si cela n'est pas possible ou approprié, les incidents peuvent également être soulevés via le système de dénonciation de Dyno Nobel.

Système de dénonciation de Dyno Nobel

Dyno Nobel dispose d'un système de dénonciation géré en externe, accessible à la fois aux employés et aux tiers externes. Ce système est confidentiel et les personnes qui le souhaitent peuvent rester anonymes. Le système est disponible 24h/24, 7j/7 et en plusieurs langues.

Le système est accessible par les canaux suivants:

Online

<http://dynonobel.ethicspoint.com>

From a mobile device using a QR Code



Phone lines:

Australia	1800 743 483 or 1800 452 415
Benin	01 6150 9982
Cameroon	6568 72972
Canada	866 908 7235 or 866 251 0211
Chile	Dial 800 360 312 first. At the prompt, dial 866 251 0211
France	0 800 99 23 60
Indonesia	001 8031 002 2573
Papua New Guinea	00 086 1198
Singapore	800 852 3055
South Africa	080 001 0727
United States of America	866 908 7235 or 866 251 0211
Mexico	001 844 485 3113
Turkey	From an outside line, dial 0811 288 0001. At the English prompt, dial 866 251 0211

Révision

Le présent Code sera révisé chaque année et pourra être mis à jour de temps à autre.

Documents connexes

- Politique en matière de droits de l'homme
- Code de conduite de Dyno Nobel
- Politique en matière de santé, sécurité, environnement de Dyno Nobel
- Politique anti-corruption du groupe Dyno Nobel.