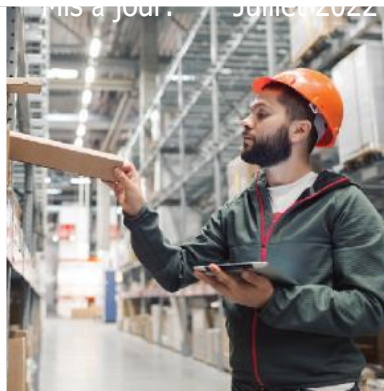




## CODE DE CON- DUITE DES FOURNISSEURS DE LITTELFUSE

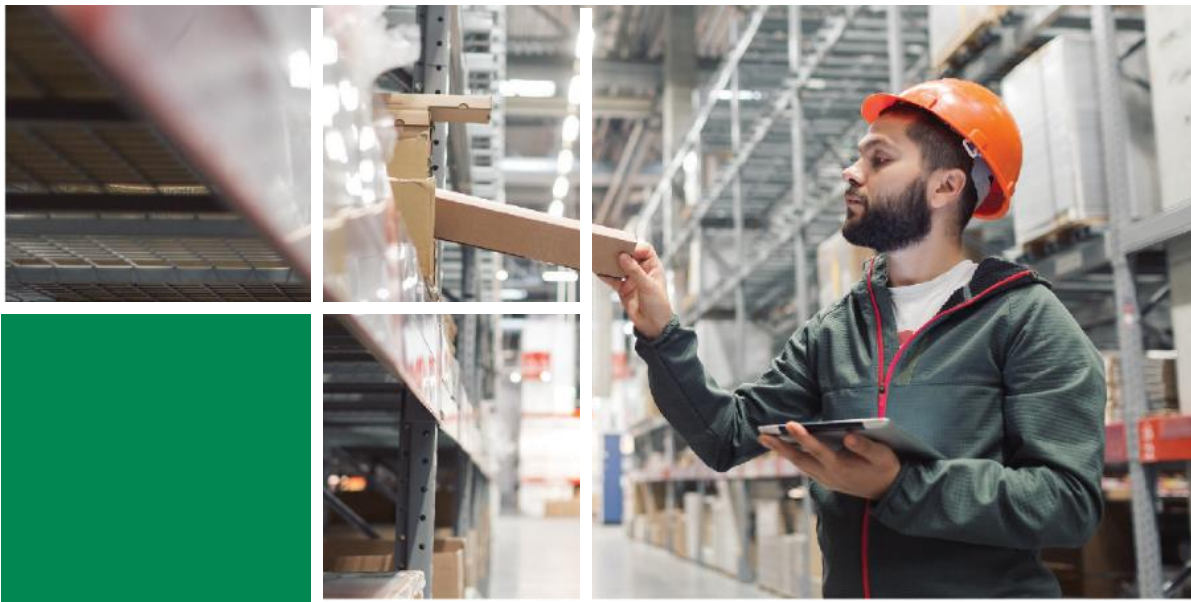
Mis à jour : Juin 2022



Expertise Applied | Answers Delivered

## **CODE DE CONDUITE DES FOURNISSEURS LITTELFUSE TABLES DES MATIÈRES**

INTRODUCTION	2
TRAVAIL	3
SANTÉ ET SÉCURITÉ	5
ENVIRONNEMENT	7
ETHIQUES	8
SYSTÈME MANAGÉRIAL	10
NUMÉRO D'AIDE ÉTHIQUE	12



## INTRODUCTION

À Littelfuse, nous nous engageons à travailler avec intégrité, en fournissant des produits et services de qualité à nos clients, et en défendant les intérêts de nos associés, de nos investisseurs et des communautés dans lesquelles nos entreprises sont installées.

Nos clients choisissent les produits Littelfuse pour protéger, contrôler et profiter des produits les plus délicats du monde car ils attendent de nous la plus haute qualité et une performance toujours au rendez-vous. Nous aspirons à gagner la confiance de chacun de nos clients en visant toujours l'excellence à travers toutes nos valeurs fondatrices :

- Une grande attention portée à nos clients
- Un travail d'équipe
- Une culture tournée vers les résultats
- De l'intégrité
- De l'innovation

L'intégrité est la base de la relation que nous voulons créer avec nos clients et nos fournisseurs. Sans intégrité, sans la promesse d'un travail honnête et d'une conduite profondément éthique, nos autres valeurs ne peuvent être respectées.

Littelfuse s'engage à respecter les plus hauts standards de responsabilité sociale, environnementale et éthique, et nous attendons la même chose de nos partenaires professionnels.

Le Code de Conduite des Fournisseurs de Littelfuse est fondé sur de hauts standards, établis par nos clients dans tous les départements que nous servons, et est basé sur les standards du Code de Conduite (CoC) de l'Alliance des Entreprises Responsables (RBA), anciennement connue sous le nom de Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC).

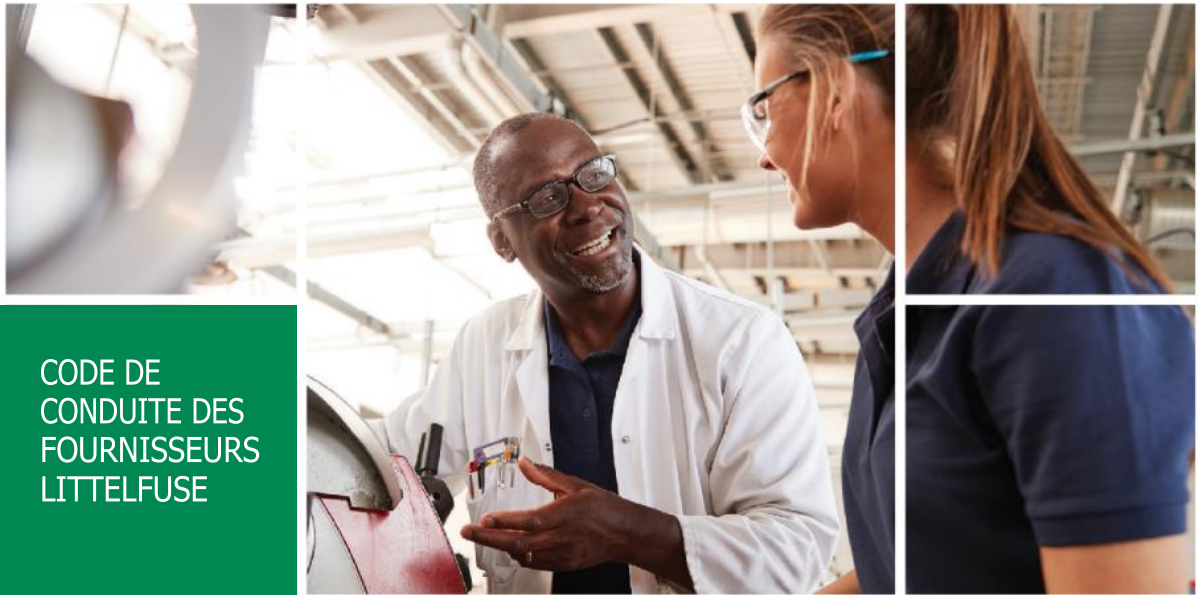
S'il émerge des différences entre ces standards et des prérequis légaux, la règle la plus stricte sera appliquée, dans le respect de la loi en vigueur.

Le Code de Conduite des fournisseurs de Littelfuse est divisé en cinq sections, tout comme le CoC RBA :

- Travail
- Santé et Sécurité
- Environnement
- Éthiques
- Système Managérial

En plus de cela, nous avons inclus les démarches à suivre si l'un de nos fournisseurs souhaite contacter un numéro d'aide pour des problèmes éthiques, afin de signaler toute suspicion de non-respect de la loi, des règles ou de nos standards.

Merci de l'intégrité dont vous faites preuve au sein de votre partenariat avec Littelfuse.



## CODE DE CONDUITE DES FOURNISSEURS LITTELFUSE

### TRAVAIL

Littlefuse attend de ses fournisseurs qu'ils respectent les droits de l'Homme dans le traitement de leurs employés et qu'ils les traitent avec dignité et respect. Ceci s'applique à tous les travailleurs, y compris temporaires, migrants, étudiants, sous contrat à durée indéterminée, les employés directs et tout autre type de travailleurs. Nous soutenons les principes de travail respectant les droits de l'Homme et les droits du travail, qui sont les suivants :

#### EMPLOI CHOISI LIBREMENT

Tout travail forcé (y compris dans le cadre de remboursement de dettes), sous contrat illégal, dans le cadre d'un emprisonnement involontaire, d'esclavage ou de trafic humain est interdit. Ceci comprend le transport, l'emprisonnement, le recrutement, le transfert ou l'accueil de personnes par la force, la menace, la contrainte, l'enlèvement ou l'escroquerie en échange de travail ou de services.

Il n'y aura pas de contraintes déraisonnables sur la liberté de mouvement des employés au sein de l'entreprise ou de contraintes déraisonnables sur leur liberté d'entrer et sortir des locaux. Lors du processus d'embauche, chaque employé doit recevoir un contrat de travail écrit, dans leur langue maternelle, qui contient une description des termes et conditions d'embauche avant que l'employé ne quitte son pays d'origine.

Tout travail doit être volontaire et les employés sont libres de quitter leur poste à tout moment et de mettre fin à leur contrat. Les agents et employeurs n'ont pas le droit de conserver ou de détruire, cacher, confisquer les papiers d'identité ou d'immigration d'un employé, ou encore de refuser de les rendre. Ceci inclus les papiers gouvernementaux, les passeports ou permis de travail, sauf si la loi exige que l'employeur en soit en possession.

Aucun employé n'aura à payer des frais de recrutement à un employeur ou un agent, ou tout autres frais liés à son embauche. S'il est découvert que de tels frais ont été payés par les employés, ils seront remboursés.

#### JEUNES TRAVAILLEURS - TRAVAIL DES ENFANTS

Le travail des enfants est interdit sur toutes les étapes de la production. Le mot "enfant" fait référence à toute personne de moins de 15 ans, ou sous l'âge limite de l'école obligatoire, ou sous l'âge minimum légal de travail dans le pays d'embauche ; l'âge le plus haut parmi cette liste l'emporte toujours.

L'utilisation de travail éducatif encadré, s'il respecte toutes les lois et réglementations, est le bienvenu. Les employés de moins de 18 ans (Jeunes Travailleurs) ne doivent pas avoir à réaliser des tâches qui pourraient porter atteinte à leur santé ou leur sécurité. Tout travailleur de moins de 18 ans ne peut également pas occuper des postes de nuit ou faire des heures supplémentaires, sauf si la loi l'autorise.

Les fournisseurs doivent assurer un management correct des étudiants employés en conservant une trace écrite de leur embauche, en entretenant une communication rigoureuse avec leurs partenaires éducatifs et en protégeant les droits des étudiants comme listés dans les réglementations et lois en vigueur à l'école et à l'entreprise. Les fournisseurs devront fournir les ressources et le temps de formation approprié à tous les étudiants employés.

Dans le cas où la loi locale ne s'applique pas à ce sujet, le salaire des étudiants employés, stagiaires et apprentis devrait être au moins équivalent au salaire d'un employé débutant chargé de tâches égales ou similaires.

### HEURES DE TRAVAIL

Des études sur les pratiques en entreprise montrent un lien clair entre la pression imposée aux employés et une baisse de la productivité, un plus grand roulement de personnel et de plus nombreux accidents et maladies. Les heures de travail hebdomadaires ne doivent pas dépasser le taux autorisé par la loi locale. De plus, aucun employé ne devrait travailler plus de 60 heures par semaine, en comptant les heures supplémentaires, sauf en cas d'urgence ou de situation inhabituelle. Les employés devraient avoir au moins un jour de repos par semaine de sept jours.

### SALAIRES ET AVANTAGES

La paie des employés doit respecter les lois salariales en vigueur, y compris le salaire minimum, la limite d'heures supplémentaires et les avantages légaux requis. En se référant aux lois locales, les employés doivent être payés pour leurs heures supplémentaires à un taux horaire plus élevé que leur taux horaire habituel. Aucune perte de salaire en guise de mesure disciplinaire ne sera autorisée. Les employés doivent recevoir une fiche de paie lisible et délivrée de façon ponctuelle, qui inclut assez d'information pour vérifier précisément leur salaire comparé au travail fourni, pour chaque nouveau versement de salaire. Tout appel à des travailleurs temporaires, délocalisés ou sous-traitants doit respecter les lois locales.

### TRAITEMENT HUMAIN

Aucun traitement violent ou inhumain ne sera toléré, y compris le harcèlement sexuel, les abus sexuels, les violences physiques, les contraintes mentales ou physiques, ou l'abus verbal des travailleurs ; la menace de l'un de ces traitements est également interdite. Les politiques disciplinaires et les procédures qui permettent de mettre en place ces politiques doivent être définies clairement et transmises aux employés.

### NON-DISCRIMINATION

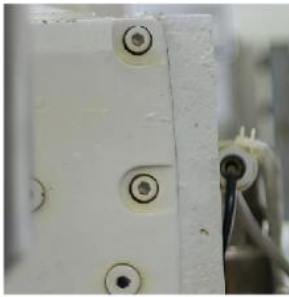
Les fournisseurs doivent s'affairer à créer une vie d'équipe sans harcèlement ou discrimination illégale. Les compagnies n'ont en aucun cas le droit d'exercer des discriminations sur des sujets de race, couleur de peau, âge, genre, orientation sexuelle, expression et identité de genre, ethnicité ou pays d'origine, handicap, grossesse, religion, affiliations politiques, syndicat, statuts de vétéran, informations génétiques protégées, ou statut marital dans l'embauche et le traitement des employés que cela s'agisse du salaire, des promotions, des récompenses ou de l'accès à la formation.

Les employés doivent avoir accès à un aménagement raisonnable pour leurs pratiques religieuses.

De plus, les employés et employés potentiels ne doivent en aucun cas être sujets à des tests médicaux ou examens physiques qui pourraient être utilisés de façon discriminatoire, sauf dans le cas où la loi l'autorise.

### LIBERTÉ SYNDICALE

En respect des lois locales, les fournisseurs doivent respecter les droits de tous les employés à créer ou rejoindre les syndicats de travailleurs de leur choix, à négocier collectivement et à participer à des rassemblements pacifiques ainsi que le droit des employés à ne pas participer à ces activités. Les employés et/ou leurs représentants doivent avoir la possibilité de communiquer ouvertement et de partager des idées et inquiétudes avec leurs supérieurs à propos des conditions de travail et des pratiques managériales sans la peur d'être punis, intimidés ou harcelés.



## LITTELFUSE CODE DE CONDUITE FOURNISSEURS



## SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les fournisseurs de Littlefuse doivent fournir un environnement de travail sain et sécurisé. En plus de minimiser les chances d'accidents du travail et de maladies, un environnement sain et sécurisé participe à la qualité des produits et services, à la régularité de la production et à la longévité des contrats des travailleurs et à leur moral. Recueillir l'avis des employés et leur donner accès à des formations est essentiel afin d'identifier et de régler tout problème de sécurité et de santé sur le lieu de travail.

**Les lignes directrices de systèmes de management reconnus tels que ISO 45001 et ILO au sujet du Management de la Santé et de la Sécurité au Travail ont servi de référence dans la rédaction de ce code et peuvent être utilisées comme source additionnelle d'information.**

### SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Toute situation dangereuse à laquelle peut être exposé un employé (par exemple : câbles électriques et autres sources d'énergie, feux, véhicules et risques de chute) doit être contrôlée par des biais de design, d'ingénierie et un contrôle administratif, un entretien préventif et des procédures de sécurité au travail (y compris des procédures de verrouillage) ainsi que des formations continues sur les règles de sécurité. Quand un risque ne peut pas être correctement contrôlé par les moyens cités, les employés doivent recevoir un équipement de protection correct et entretenu ainsi que le matériel éducatif nécessaire sur les risques liés à ces dangers. Les employés doivent être encouragés à signaler les situations dangereuses.

### PROTOCOLES D'URGENCE

Les urgences potentielles et événements à risque doivent être identifiés et évalués ; leur impact doit être minimisé par la mise en place de protocoles d'urgence et de procédure de réponse y compris le signalement de l'urgence, la transmission de l'information aux employés et des protocoles d'évacuation, ainsi qu'une formation des employés avec des exercices d'évacuation, des détecteurs de fumée appropriés et des plans des sorties de secours pour favoriser les procédures qui minimisent le risque de blessures et de mort, ainsi que les dégâts du matériel et des locaux.

### ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE

Des procédures et des systèmes doivent être mis en place pour prévenir, gérer, suivre et signaler les accidents du travail et les maladies, cela comprend : encourager le signalement par les employés, la classification et documentation des blessures et maladies, l'accès aux traitements nécessaires, l'étude des cas et la mise en place d'action corrective pour éliminer les causes et permettre un retour au travail facile.

### HYGIÈNE INDUSTRIELLE

Tout contact des employés avec des agents chimiques et biologiques doit être identifié, évalué et contrôlé. Des commandes administratifs ou mécaniques doivent être utilisées pour contrôler la surexposition. Quand ces dangers ne peuvent pas être correctement contrôlés par ce type de moyens, la santé du travailleur doit être protégée avec des équipements de sécurité appropriés.

### **TRAVAIL PHYSIQUE INTENSE**

Toutes tâches potentiellement dangereuses d'activité physique intense auxquelles les employés sont exposés, telles que la manipulation de matériaux à la main, et les portages lourds et répétitifs, les positions debout sur de longues périodes et les tâches d'assemblage grandement répétitives ou difficiles, doivent être identifiées, évaluées et contrôlées.

### **SÉCURISATION DES MACHINES**

Les lignes de productions et autres machines doivent être évaluées afin d'identifier les risques potentiels. Des sécurités physiques, des systèmes de verrouillage interne et des barrières doivent être fournies ainsi qu'entretenue correctement dans le cas d'outils qui présentent un danger potentiel pour la sécurité des travailleurs.

### **SANITAIRES, NOURRITURE ET LOGEMENT**

Les fournisseurs doivent fournir l'accès à des sanitaires propres pour tous les employés, ainsi qu'un accès à de l'eau potable et à un lieu hygiénique de préparation, stockage et consommation de nourriture. Les dortoirs des travailleurs fournis par la compagnie ou l'agent doivent être entretenus et sécurisés, avec des sorties de secours appropriées, de l'eau chaude pour les douches et bains, un système de chauffage et ventilation approprié, et un espace personnel raisonnable ainsi qu'un accès sécurisé.

### **COMMUNICATIONS SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ**

Les fournisseurs doivent permettre l'accès à des formations appropriées sur le sujet de la santé et sécurité dans la langue principale des travailleurs. Les informations liées à la santé et la sécurité doivent être affichées clairement sur le lieu de travail.

### **LIEU DE TRAVAIL SANS DROGUE**

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils entretiennent un environnement de travail sans la présence de substances illicites. Un tel environnement doit empêcher l'utilisation, la possession, la vente ou la distribution illégale de substances contrôlées ou illégales.



## LITTELFUSE CODE DE CONDUITE FOURNISSEURS

### ENVIRONNEMENT

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils fonctionnent de façon à éviter les atteintes à la vie humaine et à l'environnement, qu'ils minimisent leur impact environnemental et qu'ils utilisent des ressources raisonnables. La responsabilité environnementale est intégrale à la production de produits de qualité. Lors des opérations de production, les effets négatifs sur la communauté, l'environnement et les ressources naturelles doivent être minimisés tout en protégeant la santé et sécurité du public.

**Les lignes directrices de systèmes de management reconnus tels que ISO 45001 et le système Européen d'Éco-Management (EMAS) ont servi de référence dans la rédaction de ce code et peuvent être utilisées comme source supplémentaire d'information.**

Nous soutenons les principes environnementaux spécifiques suivants :

#### AUTORISATIONS ENVIRONNEMENTALES ET SIGNALEMENT

Toutes autorisations environnementales requises (comme les systèmes de surveillance), accords et déclarations doivent être obtenus, maintenus et conservés à jour et les prérequis opérationnels et de signalement doivent être respectés.

#### PRÉVENTION DE POLLUTION ET MINIMALISATION DES RESSOURCES

L'utilisation de ressources et la production de déchets de tout type, y compris l'eau et l'énergie, doivent être réduits ou éliminés à la source ou par des pratiques telles que la modification de la production, l'entretien des équipements, ainsi que par les politiques d'usine, la substitution de matériaux, la conservation, le recyclage et la réutilisation des matériaux.

#### SUBSTANCES DANGEREUSES

Les produits chimiques et autres matériaux présentant un danger si rejetés dans l'environnement doivent être identifiés et contrôlés afin d'assurer leur utilisation, déplacement, stockage, manipulation, recyclage, réutilisation et/ou élimination sécurisées.

#### EAUX USÉES ET DÉCHETS SOLIDES

Les fournisseurs doivent avoir une approche systématique pour identifier, contrôler, réduire, éliminer correctement ou recycler les déchets solides (non-dangereux). Les eaux usées générées par les activités, les processus industriels et les sanitaires doivent être distinguées, monitorées, contrôlées et traitées adéquatement avant d'être éliminées ou déversées. De plus, des mesures devraient être mises en place pour limiter la production d'eaux usées. Les fournisseurs doivent implémenter des contrôles routiniers sur leurs systèmes de traitement des eaux usées.

#### REJETS DE GAZ

Les rejets de produits chimiques organiques volatiles, aérosols, corrosifs, particuliers, dangereux pour la couche d'ozone et combustibles liés aux opérations de production doivent être répertoriés, contrôlés de façon régulière et traités comme requis avant d'être éliminés. Les fournisseurs doivent implémenter des contrôles routiniers sur leurs systèmes de traitement des gaz.

#### RESTRICTIONS MATÉRIELLES

Les fournisseurs doivent se plier aux lois et réglementations en vigueur, ainsi qu'aux demandes des clients quand il s'agit de l'interdiction ou de la restriction de certaines substances dans le processus de production, y compris sur les étiquettes de recyclage et d'élimination.

#### GESTION DES EAUX PLUVIALES

Les fournisseurs doivent avoir une approche systématique pour éviter toute contamination lors du ruissellement des eaux pluviales. Les fournisseurs doivent éviter tout rejet illégal et les déversements dans les égouts pluviaux.

#### CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET REJET DE GAZ À EFFET DE SERRE

La consommation d'énergie et les rejets de gaz à effet de serre doivent être monitorés et documentés, dans l'usine et par la direction. Les fournisseurs doivent trouver des méthodes budgétisées pour améliorer leur utilisation d'énergie et limiter leur consommation ainsi que leurs rejets de gaz à effet de serre.





## LITTELFUSE CODE DE CONDUITE FOURNISSEURS

### ETHIQUES

Littelfuse attend de ses fournisseurs qu'ils gèrent leur compagnie de manière éthique et intègre. Nous soutenons les principes éthiques suivants :

#### INTÉGRITÉ COMMERCIALE

Les plus hauts standards d'intégrité doivent être maintenus lors de tout échange commercial. Les fournisseurs ne doivent en aucun cas tolérer la corruption, l'extorsion, le blanchiment d'argent ou le détournement de fonds. Toutes transactions commerciales, y compris les transactions au nom de Littelfuse, doivent être transparentes et reflétées honnêtement dans le cahier des charges du fournisseur. Le suivi et le respect de ces procédures doit être mis en place pour respecter les lois de prévention de la corruption des entreprises.

#### AUCUN AVANTAGE INDU

Les pots-de-vin ou autres méthodes pour obtenir des avantages déplacés ou indus ne doivent pas être encouragés, offerts, autorisés, promis ou acceptés. Cette interdiction couvre la promesse, l'offre, l'autorisation, le don ou la réception de quoi que ce soit de valeur, directement ou indirectement par un tiers, afin d'obtenir ou de conserver un échange commercial, direct ou indirect, ou pour obtenir un avantage déplacé.

#### DIFFUSION D'INFORMATION

Toutes informations au sujet du travail du fournisseur, de la santé et de la sécurité, des pratiques environnementales, de l'activité commerciale, de la structure, de la situation financière et de la performance doivent être diffusées en accord avec les réglementations applicables plutôt qu'avec les politiques d'entreprises. La falsification de rapports ou la fausse représentation des conditions de travail et pratiques de l'entreprise est inacceptable.

#### PROTECTION DES ACTIFS

Les fournisseurs doivent protéger, préserver et utiliser tout actif appartenant à Littelfuse de manière responsable. Ceci compte les actifs matériels et immatériels, comme nos marques, notre technologie, nos informations commerciales et notre capital intellectuel.

#### PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Les droits de propriété intellectuelle doivent être respectés ; les transferts de technologie et de savoirs faire sont organisés de façon à protéger les droits de propriété intellectuelle et les informations clients doivent être protégées.

#### BONNE PRATIQUE COMMERCIALE, PUBLICITÉ ET COMPÉTITION

Les standards de bonne pratique commerciale, de publicité et de compétition doivent être observés. Des outils appropriés pour protéger les informations clients doivent être mis à disposition.

#### CADEAUX

Les cadeaux commerciaux, faveurs et distractions peuvent mettre en péril l'entretien d'une relation commerciale saine et objective. Dans aucun cas une dépense ou un paiement ne devrait avoir lieu s'il peut raisonnablement être qualifié d'incitation inappropriée à s'engager dans une pratique commerciale corrompue avec un partenaire Littelfuse. Littelfuse interdit strictement le don, la requête ou la réception de pots-de-vin.

### ANTIMONOPOLE

Les fournisseurs doivent se plier aux lois de compétitions et d'anti-monopole en vigueur. Y compris le fait d'éviter des pratiques commerciales telles que des accords anti-compétitifs avec des compagnies concurrentes, des fournisseurs, des clients ou autre tiers parti, l'échange malhonnête d'information compétitive, la fixation des prix, la manipulation de l'offre ou la répartition malhonnête du marché.

### CONTRÔLES D'IMPORT EXPORT

Les fournisseurs doivent respecter toutes les lois en vigueur qui s'appliquent à l'import-export des biens et services. Les fournisseurs ont pour responsabilité d'assurer leur respect des lois commerciales du pays dans lequel ils exercent.

### SIGNALEMENT ET NON-RÉTORSION

Les fournisseurs doivent fournir des procédés d'alerte à leurs employés, afin qu'ils aient l'opportunité de signaler tout manquement légal ou moral sans craindre des rétorsions.

### SOURÇAGE RESPONSABLE DES MATÉRIAUX

Les fournisseurs doivent observer des pratiques qui leur permettent de raisonnablement s'assurer que le tantale, l'étain, le tungstène et l'or contenus dans leurs produits ne financent ou ne bénéficient pas directement ou indirectement des groupes armés responsables de violations des droits humains en République Démocratique du Congo ou tout pays voisin. Les fournisseurs doivent faire les recherches appropriées sur la source et la chaîne d'exploitation de ces minéraux et ces recherches doivent être disponibles en cas de requête d'un client.

### CONFIDENTIALITÉ

Les fournisseurs doivent protéger, dans la mesure d'attentes raisonnables, les informations personnelles de tous ceux avec qui ils travaillent, y compris leurs fournisseurs, les clients, les consommateurs et les employés. Les fournisseurs doivent appliquer les lois de confidentialité et de sécurité de l'information en vigueur quand des informations personnelles sont recueillies, conservées, analysées, transmises et partagées.

### DIVERSITÉ

La diversité au sein des fournisseurs à qui Littelfuse achète des biens et services est importante pour Littelfuse. C'est pourquoi les fournisseurs doivent faire des efforts en bonne foi pour acquérir un pourcentage mesurable de biens et services compris dans leur accord avec Littelfuse ou regardant l'entière des achats que le fournisseur compte dans ses pratiques

commerciales globales à des Entreprises appartenant à des Minorités ("MBE") et des Entreprises appartenant à des Femmes ("WBE").

Une MBE est une compagnie possédée et dirigée par des minorités ethniques ou raciales. Une WBE est une compagnie possédée et dirigée par une femme ou plusieurs.

### CONTREFAÇON

Les fournisseurs doivent développer, mettre en place et maintenir des méthodes efficaces et des procédures appropriées à leurs produits et services pour minimiser le risque de pièces et de matériaux de contrefaçon dans leur produit livrable. De plus, les fournisseurs doivent prévenir le destinataire de tout produit contrefait en cas de découverte pour mettre fin à leur distribution.

### CONFLITS D'INTÉRÊT

Les fournisseurs ne doivent pas participer ou chercher à influencer toute décision qui risque de donner lieu à un conflit d'intérêt. Des exemples de potentiels conflits d'intérêt inclus mais ne se limitent pas à :

- Fournir ou proposer une participation capitalistique à un employé Littelfuse ou à un proche d'un employé Littelfuse.
- Enrôler un employé Littelfuse pour une tâche qui sort du contexte de son poste à Littelfuse.
- Saisir une opportunité commerciale qui pourrait revenir à Littelfuse et dont on a appris l'existence grâce à sa relation avec Littelfuse.
- Fournir des informations acquises à travers sa relation avec Littelfuse sur des opportunités commerciales à une autre compagnie.
- Fournir des cadeaux et divertissements afin d'influencer une décision commerciale de façon malhonnête.

Si un fournisseur découvre un conflit ou potentiel conflit d'intérêt, il doit le signaler à Littelfuse immédiatement grâce au [numéro d'aide éthique](#).



## LITTELFUSE CODE DE CONDUITE FOURNISSEURS

### ■ SYSTEME MANAGÉRIAL ■

Les fournisseurs de Littelfuse doivent adopter ou établir un système managérial dont l'étendue répond à ce code.

Le système de management doit être conçu pour assurer : (a) le respect des lois et réglementations en vigueur, des besoins clients liés aux opérations du fournisseur et de ses produits, (b) le respect de ce Code ; et (c) l'identification et l'atténuation des risques opérationnels liés à ce Code. Ce système devrait également permettre des améliorations constantes.

Le système managérial devrait contenir les éléments suivants :

#### **ENGAGEMENT DE LA COMPAGNIE**

Une déclaration managériale de responsabilité sociale et environnementale confirmant l'engagement du fournisseur à suivre ce Code et à améliorer ses pratiques, signé par les directeurs d'entreprise et publié dans le lieu de travail dans la langue locale.

#### **RESPONSABILITÉ MANAGÉRIALE**

Une désignation claire des cadres supérieurs et des représentants de la compagnie responsables du respect du système managérial et des programmes associés est nécessaire. Les cadres supérieurs devraient effectuer des évaluations du système managérial régulièrement.

#### **PRÉREQUIS LÉGAUX ET CLIENT**

Un procédé d'identification, de monitoring et de compréhension des lois et réglementations en vigueur et des prérequis clients, ainsi que ceux compris dans ce Code doit être mis en place.

#### **ÉVALUATION ET GESTION DES RISQUES**

Un procédé d'identification des règles environnementales, de santé et de sécurité, des pratiques salariales et éthiques associées aux opérations du fournisseur doit exister. Afin de déterminer l'importance relative de chaque risque et de mettre en place les procédures appropriées et les contrôles physiques afin d'identifier les risques et d'assurer le respect des réglementations.

Les zones qui doivent être incluses dans une évaluation des risques pour l'environnement, la santé et la sécurité sont les zones de production, de stockage, les hangars, centrales électriques, laboratoires et les zones de test, les sanitaires (toilettes), cuisines, cafétérias et les dortoirs des employés.

#### **OBJECTIFS D'AMÉLIORATION**

Des objectifs de performance écrits, des cibles et des plans d'action pour améliorer la performance sociale et environnementale du fournisseur, y compris des évaluations périodiques du succès du fournisseur dans l'accomplissement de ces tâches.

#### **INNOVATION**

Utiliser la technologie et les avis clients pour améliorer la performance des produits, pour promouvoir une durée de vie plus longue du produit et rendre les sites de production plus performant, plus sûrs et plus efficaces.

#### **FORMATION**

Des programmes de formations pour les managers et travailleurs pour mettre en place les politiques du fournisseur, les procédures et les objectifs d'amélioration et afin de respecter les prérequis et standards légaux.

Tous les employés doivent avoir accès au code de conduite du fournisseur à tout moment pour comprendre leurs droits et devoirs.

### **COMMUNICATION**

Un procédé de communication clair et des informations vérifiées sur les politiques du fournisseur, ses pratiques, attentes quant à la performance des travailleurs, sous-traitants et relations clients doit prendre place.

### **RETOUR EMPLOYÉ ET PARTICIPATION**

Mettre en place des procédés continus pour évaluer la compréhension des employés et obtenir leur retour sur les pratiques et conditions de travail mentionnées dans ce Code afin d'encourager des progrès en continue.

### **VÉRIFICATION ET ÉVALUATION**

Des auto-évaluations périodiques pour s'assurer du bon suivi des lois et réglementations en vigueur, du respect du contenu de ce Code et des prérequis clients liés à la responsabilité sociale et environnementale.

### **PROCESSUS D'ACTION CORRECTIVE**

Un procédé pour une action corrective en bonne et due forme des manquements identifiés par les évaluations internes ou externes, des inspections, enquêtes, vérifications et revues.

### **DOCUMENTATION ET REGISTRES**

La création et l'entretien de documents et registres pour assurer le respect des règles et la conformité des prérequis de la compagnie couplé à une politique approprié de protection des informations.

### **RESPONSABILITÉ FOURNISSEUR**

Un procédé doit être mis en place pour transmettre les prérequis de ce Code au fournisseur et pour en monitorer leur respect.



## LITTELFUSE CODE DE CONDUITE FOURNISSEURS

### NUMÉRO D'AIDE ÉTHIQUE LITTELFUSE

A Puisque l'intégrité est au cœur de la relation que nous cherchons à construire avec nos clients et fournisseurs, nous voulons nous assurer que nos fournisseurs connaissent parfaitement les ressources que nous mettons en place afin d'alerter notre équipe juridique de toute activité qui mettrait en péril notre intégrité et la confiance que nos clients nous donnent à chaque commande.

Ci-dessous sont les informations mises à la disposition de nos fournisseurs afin de contacter le numéro d'aide éthique Littelfuse. Les requêtes et signalements soumis à notre numéro d'aide éthique sont confidentielles et essentielles pour nous aider à protéger Littelfuse et nos clients.

#### NUMÉRO D'AIDE ÉTHIQUE LITTELFUSE

Les fournisseurs peuvent signaler toute violation potentielle de la loi, des réglementations ou politiques d'entreprise en contactant le numéro d'aide éthique Littelfuse. Le numéro d'aide éthique est disponible dans plus de 10 langues, en ligne et par téléphone, 24h sur 24, 7j sur 7. Quand ils contactent le numéro d'aide éthique, les fournisseurs peuvent demander à rester anonyme.

Les trois façons de contacter le numéro d'aide éthique sont :

1. Courriel : Envoyer un e-mail à [Helpline@Littelfuse.com](mailto:Helpline@Littelfuse.com)
2. Site web : Envoyer votre signalement en ligne sur <https://littelfusehelpline.alertline.com/gcs/welcome>
3. Par téléphone : Appelez le numéro indépendant, géré par un tiers parti au 1-800-803-4135 (depuis les USA). Une liste des numéros gratuits partout dans le monde est disponible sur le site web mentionné ci-dessus.

Nous avons tous une responsabilité de signalement quand nous découvrons une situation qui ne respecte pas nos valeurs ou la loi. Merci de nous aider à mettre en lumière de possibles problèmes éthiques et de permettre à Littelfuse de maintenir son intégrité dans tout ce que nous faisons.

Littelfuse, Inc.  
8755 W. Higgins Road  
Suite 500  
Chicago, IL 60631 USA

1 773-628-1000  
[www.littelfuse.com](http://www.littelfuse.com)

Mis à jour : Juillet 2022

